

منظمة العمل العربية



التكوين المهني

في أقطار المغرب العربي

و جدواه الاقتصادية و الإجتماعية

إعداد: عبد القادر الهاشمي

المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر





---

منظمة العمل العربية

---

**التكوين المهني**  
**في أقطار المغرب العربي**  
**و جدواه الإقتصادية و الإجتماعية**

---

المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر

---



## تقديم :

يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية في العملية الإنتاجية ويمثل التدريب والتكوين العنصر الأساسي لتنميته وتهيئته وإعداده للدخول في سوق العمل والإسهام في تشكيل الثروة البشرية الحقيقية الضرورية للتنمية الشاملة.

والدول النامية بصفة عامة والأقطار العربية على وجه الخصوص تعاني قصورا في القوى العاملة الفنية نتيجة تأخرها في مجالات التعليم المختلفة و منها التعليم الفني أو المهني.

وتتسببا للجهود المبذولة من قبل مختلف الدول العربية من أجل تحسين وضعية هذا القطاع الحيوي، وتسهيلا لتبادل المعلومات والتجارب بينها في هذا المجال، قام المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر بتخصيص دورات تدريبية حول التكوين والتدريب المهني.

كما رأى من الضروري تكليف أحد المختصين وهو الأستاذ عبد القادر الهاشمي بإعداد دراسة حول "التكوين المهني في أقطار المغرب العربي وجدواه الإقتصادية والإجتماعية، بغرض وضعها في خدمة كافة المهتمين بقضايا العمل والعمال بشكل عام والتكوين والتدريب المهني بشكل خاص وذلك على المستويين العربي والمغاربي أملين أن تكون على مستوى متطلبات المهتمين بالموضوع.

عبد القادر طبطاب

مدير المعهد.



# الفهرس

## مقدمة

- تعريف التكوين المهني.
- مختلف أشكال التكوين المهني.
- مجالات تدخل التكوين المهني.
- مهام التكوين المهني.

السياسات المتبعة في التكوين المهني العالمي والجدوى الإقتصادية منها.

تجارب التكوين المهني في الدول المغاربية.

- الجمهورية الإسلامية الموريطانية.
- المملكة المغربية.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الجمهورية التونسية.
- الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

بعض الإحصائيات المغاربية.





# مقدمة

يعتبر التكوين المهني في سافلة النظام التربوي القاعدي، وفي عالية عالم الشغل، اللذين تربطهما به علاقات وثيقة، ويتأثر من التغيرات التي تطرأ باستمرار على أنماط التنظيم والتسيير فيهما.

يندمج قطاع التكوين المهني ضمن هذا الجهاز الشامل الذي يسمى نظام "التربية - والتكوين - والتشغيل".

- رغم أن للتكوين المهني إمكانية التكيف الذاتي مع الحقائق الإقتصادية والإجتماعية بحكم نوع من الإستقلالية، إلا أن هذا القطاع يتأثر من السياسات التربوية التي تطبق في عاليته ومن طريقة تنظيم الإقتصاد.

- إن قدرة التكوين المهني في تلبية حاجيات التنمية الإقتصادية والإجتماعية تعتمد على درجة معرفته للعلاقات الترابطية المتواجدة بين مكونات نظام "التربية والتكوين والتشغيل" ونوعية الميكانيزمات المنفذة ميدانيا لتنظيم علاقاتها وبالتالي لتنظيم سير النظام بأكمله.

- مع العلم أن المعطيات الديمغرافية لأي بلد كان وكيفية تنظيم نظامه التربوي وسياسة التنمية الإقتصادية والإجتماعية ونسبة النمو الإقتصادي يشكلون العوامل الرئيسية الحاسمة لأي سياسة للتكوين المهني.

وبالتالي كل تغيير يطرأ على النظام التربوي قصد تحسينه أو إعادة النظر في سياسته أو تعديل في قواعد تسيير الإقتصاد لا سيما

تلك التي تخص سوق الشغل تنعكس لا محالة على التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير.

- لقد أعتبر التكوين المهني منذ فترة طويلة "الدودة الزائدة" للنظام التربوي أو بعبارة أخرى، "شعبة الفشل" بحكم إستقباله للشباب الراسبين من المنظومة التربوية. وبالتالي كان التكوين المهني في الدول النامية ضعيف البنية ولكن اليوم تغيرت هذه الصورة في العديد من الدول ومن ضمنها دول المغرب العربي الكبير وذلك نظرا للصعوبات الإقتصادية حيث معظم الشباب الخريجين والراسبين أدركوا أن مخرجهم الوحيد في الحياة العملية يكمن في التأهل في أحد المهن الملقنة من التكوين المهني، الشيء الذي يسمح لهم بالاندماج بصفة طبيعية وفعالة في عالم الشغل الذي يكتض تدريجيا بحكم تشبعه من اليد العاملة المؤهلة. أما المتعاملين الإقتصاديين فإنهم لا يلجؤون إلى التكوين المهني إلا إذا كانوا بحاجة إليه خاصة خلال فترات التطور الإقتصادي الذي يتطلب توسيع نشاطاتهم.

- وعكس ذلك في المجتمعات الصناعية، فالتكوين المهني عندهم يلعب دورا رائدا ويتمتع بقوانين واعتبارات مناسبة لدوره لا سيما في تطوير المهن والتأهيلات واستثمار الموارد البشرية بصفة عامة، أيضا في مجال تحسين الإنتاج والإنتاجية التي تعتبر نشاطات هامة في حياة العديد من المؤسسات أو القطاعات التي يجب عليها أن تواجه باستمرار التنافس في عالم متطور وفي ميداني الإقتصاد والتكنولوجيا.

- وعليه يتبين لنا أن التكوين المهني يتولى في نفس الوقت مهامها ذات طابع إقتصادي وإجتماعي. وتتوجه نشاطاته إلى جميع شرائح المجتمع (من الشباب الراسبين من المنظومة التربوية أو الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة أو العمال المتطلعين إلى تحسين



مستوياتهم أو تغيير مهنتهم أو العمال المطرودين وحتى أولئك الأميين الذين لهم الحق أيضا في التكوين والشغل).

بالإضافة إلى تفتح التكوين المهني نحو إحتياجات التكوين للمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين الذين يعتبر في خدمتهم لبناء مجتمع متكامل حسب الطرق والإمكانات التي من بينها تدرج مهام للنظام الوطني للتكوين المهني.

### مختلف أشكال التكوين المهني :

- يتجزأ التكوين المهني إلى ثلاثة أقسام كبرى هي :

أ - التكوين المهني الأساسي الذي يخصص عادة إلى الشباب القادمين من المنظومة التربوية (إن كان ذلك، داخل المراكز والمعاهد أو عن طريق التمهين أو التلمذة الصناعية أو عن طريق التكوين بالمراسلة أو عن طريق الدروس المسائية في التكوين المهني، ...) ويختص هذا النمط من التكوين بجميع التخصصات والمهن ومستويات التأهيل ماعدى تلك التي يتكفل بها التعليم العالي.

ب - التكوين المستمر الذي ينظر إلى التكييف المستمر للعمال في القيام بواجب المهنة أو التأهيل - ينظم هذا النوع من التكوين عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى أو التكوين التخصصي المنظم في المؤسسة الإنتاجية نفسها أو في مؤسسة تكوينية أو حتى بالتناوب بين هذين المؤسستين -.

ج - التكوين حسب الطلب الذي يستجيب إلى أهداف معينة مرتبطة بمشروع خاص : مثلا إستحداث مناصب للتشغيل تتطلب دورة تكوينية

في موقع العمل نفسه، تحسين مستوى المؤهل، تحويل العامل من تخصص إلى تخصص آخر... وذلك يتم في مؤسسة عمومية أو خاصة أو في مؤسسات التكوين المهني التقليدية.

## مجالات تدخل التكوين المهني:

يشمل قطاع التكوين المهني بصفة عامة التعليم التقني والتعليم المهني وبالتالي "يبين الأشكال والدرجات التي تتدخل فيها ليس المعارف العامة فحسب بل أيضا دراسة التقنيات والعلوم المعروفة واكتساب الكفاءات العملية التطبيقية في مهارة التصرف وفي عناصر الفهم التي لها علاقة مع المهن الممارسة في مختلف قطاعات النشاط في الحياة الإقتصادية" (1)

- في الدول التي لا تتوفر على نظام للتربية والتكوين مهيكلك بكيفية صارمة حسب مستويات التكوين، تخضع مستويات التكوين العالي أيضا إلى قطاع التكوين المهني.

أما التعليم التقني فإنه يدخل ضمن التربية الإلزامية وفي معظم الأحيان يخضع إلى الوزارات المكلفة بالتربية ويرتكز هذا النوع من التعليم على المعارف العامة القاعدية بالإضافة إلى اكتساب المهارات التقنية، ولم تكن له علاقات وثيقة مع عالم الشغل. وكما هو الشأن بالنسبة لأهداف التعليم الثانوي العام، يحضر التعليم التقني إلى التعليم

---

(1) الإتفاقية حول التعليم التقني والمهني المصادق عليها في الدورة 25 لمؤتمر اليوينسكو باريس 1990.



العالي في عدد من الشعب، وبالتالي يهمل ميدان الإدماج المهني لفائدة أولئك الذين لم يستطعوا الإلتحاق بالتعليم أو التكوين العالي.

- أما التكوين المهني فإنه يحضر إلى ممارسة نشاط مهني في معظم دورات التكوين الأساسية (في المستويات 1-2-3 التي تناسب العامل المتخصص والعامل المؤهل والعامل ذو التأهيل العالي). أو اكتساب تأهيل مناسب في الشعب والتخصصات التي تعتبر مخصصة للتأطير المتوسط وهي المستوى 4 والمستوى 5 ، أي التقنيين والتقنيين السامين.

- هذا النوع من التكوين الملقن يتميز بالمهارة التطبيقية وبمدد التكوين القصيرة المدى مقارنة بالتعليم التقني (من 3 أشهر إلى 30 شهر فقط) حسب التخصصات والمستويات.

- بإمكان قطاع التكوين المهني أن يكون مستقلا عن أي إدارات أخرى وبإمكانه أيضا أن يربط بقطاعات لها ارتباط وثيق بعالم الشغل والإنتاج. ولكن ربط التكوين المهني بالتربية الوطنية يترجم في أغلب الأحيان بتمدرس النظام وبالتالي يؤثر سلبا على جدواه نظرا للحقائق الاقتصادية والاجتماعية.

ومن جهة أخرى فإن غياب سياسة واضحة على المدى البعيد في مجال التكوين المهني يساهم في عدم استقرار الهياكل والمؤسسات القائمة نظرا للتوجيهات المختلفة والمتناقضة ولأنماط تنظيم لا تتوافق ومتطلبات المجتمع.

في معظم الدول، لا سيما منها المغاربية، وإضافة إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني، توجد قطاعات عديدة مكونة تتكفل بنفسها في

مجال التكوين، نظرا لاعتبارات معروفة مثل التوسع الإقتصادي وبالتالي تفتح مراكز ومعاهد للتكوين خاصة بها (الفلاحة، الصناعة، الصحة، الثقافة، الشباب والرياضة، الري، المالية، الأمن، الجيش، النقل، إلخ...)

ولكن هذه القطاعات تضع ضمن أولوياتها إحتياجاتها الخاصة من الموارد البشرية في تخصصات ضيقة وبأعداد ضعيفة من المتكولين، مع العلم أن الجانب الإيجابي في هذه العملية يكمن فقط في توظيف المعنيين مباشرة بعد تكوينهم. وبالتالي هذه الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الوطني تتولى بنفسها تنمية هياكلها التكوينية وتتحكم بالطبع في قدراتها.

إن التجربة المكتسبة من هذه العمليات منذ عدة سنوات وإمكانيات التكوين المتوفرة بصفة عامة تساهم بلا شك في امتصاص الطالبيين للتكوين، ولكن مع الأسف ومنذ بروز الأزمة الإقتصادية، معظم المؤسسات والقطاعات المكونة أصبحت تتخلى عن نمط التكوين الأساسي لتخصيص هياكلها للتكوين العالي من المستويات 4 و 5 وبالتالي تواجه مشاكل التكوين المستمر الذي يعتبر حلقة الوصل ويعوض التكوين الأساسي. كما يجب عليها إيجاد الحلول للإنشغالات النابعة من تطابق تأهيلات العمال مع التطور التكنولوجي ومشاكل إعادة الهيكلة.

كما تشكل جميع الإمكانيات المادية والبشرية المجنّدة لأغراض التكوين مهما كانت طبيعته، الجهاز (أو النظام) الوطني للتكوين المهني، رغم أن نشاطاته غير ممرّكة وغير منسجمة ودون أي تنسيق، في هذا الصدد. يتطلب الأمر ضرورة التشاور المستمر والتعاون بين جميع الأنظمة التحتية للتكوين من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى،



بالنظر إلى الخطط الوطنية لكل بلد.

## مهام التكوين المهني:

\* يعتبر التكوين المهني وسيلة لاستثمار الموارد البشرية وترقية التشغيل، وفي هذا السياق يحدد لنفسه الأهداف التالية :

\* منح التأهيل المناسب للفرد قصد الإلتحاق بمنصب التشغيل المنتج إن كان المعني أجير أو مستقل، كما بإمكان التكوين المهني منح إمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي.

\* تحضير الشباب القادمين من المنظومة التربوية إلى الحياة العملية، كما يمكنه تكوين الكبار الراشدين الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل بحكم عدم معرفتهم أي مهنة.

\* تلبية حاجيات المتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الضرورية لتسيير الإقتصاد والحياة الإجتماعية بصفة عامة، نوعا وكما.

\* المشاركة في تخطيط الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة.

وللقيام بهذه المهام يتولى التكوين المهني ما يلي :

\* ملاحظة وتحليل تطور المهن والتأهيلات بسوق العمل وهيكلية التشغيل لكل قطاع النشاط، والتكهن فيما يخص أنواع التكوين الممكن تطويرها عبر مختلف الأنماط.

\* التنظيم على جميع المستويات لمعرفة درجة تكيف التكوين الممنوح وقدرة الإدماج الإجتماعية المهنية للخريجين الحائزين على شهادة مهنية.

\* باعتباره أداة لتكيف اليد العاملة المؤهلة مع عملية إعادة الهيكلة نظرا لتطور تقنيات الإنتاج وتنظيم العمل :

- فالتكوين المهني يهدف إلى التأهيل والإدماج الإجتماعي المهني، والترقية الإجتماعية من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية وعليه يجب أن ينظر إليه ليس بتفكير مدرسي (تمدرس) ولكن باعتباره صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التكوين المهني الممر الرئيسي المؤدي إليه.

## سياسات التكوين المهني والجدوى الإقتصادية منها:

إن إشكالية التكوين المهني تطورت خلال العشريتين الماضيتين، فالسياسات المتبعة في هذا المجال، ولو أنها تختلف في أهدافها باختلاف الأنظمة الإقتصادية ومستويات التنمية للمجتمعات، والظرف الإقتصادي، فإنه يمكن تقسيمها إلى سياستين إثنين.

أولا : الطريقة الأولى - وتجمع كل الدول الصناعية التي تستفيد من تقاليد مرموقة في مجال التكوين المهني، ومنها من يعود تاريخ التكوين فيها إلى القرن الماضي، حيث تطورت أجهزتها التكوينية لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية لمواجهة متطلبات إعادة بناء الإقتصاد المنهار خلال هذه الأزمة العالمية.



فخلال المرحلة الكبرى للتطور الإقتصادي التي وصلت لغاية سنة 1970، قامت هذه الدول المصنعة بإنشاء هياكل عديدة للتكوين المهني سمحت بتوسيع قدراتها ليس في التكوين المهني فحسب بل أيضا في مجال التعليم التقني، قصد تكوين اليد العاملة المؤهلة وتنظيم حركتها، أو تلقين تكوين خاص من شأنه رفع المهارة أو تغيير المؤهل إلى مؤهل آخر لشغل منصب عمل حديث كما تساهم هذه السياسة في تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الإطارات باستمرار لمواكبة التطور السريع.

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم التقني تتكفل به هياكل الدولة ولكن التكوين المهني يخضع في نفس الوقت إلى مؤسسات الدولة، وأخرى للقطاع الخاص، بما في ذلك الشركات المتوسطة والكبيرة.

وهذه القدرات الهائلة سمحت بالتكفل بشريحة الشباب من 12 إلى 18 سنة بنسبة تصل أحيانا إلى 80 % أو أكثر. (الولايات المتحدة الأمريكية 88 % - الاتحاد السوفياتي (سابقا) وبريطانيا العظمى، وألمانيا 80 % - كندا 92 %).

ولكن نظرا للتكلفة العالية للتكوين المهني داخل المراكز (من ثلاث إلى أربع مرات على تكلفة التعليم العام) أتخذت الدول المتقدمة سلسلة من الإجراءات من شأنها خلق أنماط جديدة غير مكلفة للتكوين المهني، مثل التكوين المتناوب، التكوين عن بعد، التكوين المسائي إلخ...

ويعتبر التكوين المتناوب أفضل نمط من غيره لأنه يعتبر الشكل المتطور في تحسين نوعية التكوين للشباب القادم من المنظومة التربوية وتحضيره للإندماج الإجتماعي المهني.

هذا النمط من التكوين يضع المتدرب في وضعية حقيقية للعمل بالتناوب ما بين مؤسسة التكوين وورشة الإنتاج حيث يتكيف المعني بالأمر مع متطلبات سوق الشغل. ويمكن التأكد من هذا التقدير في استطاعة قطاع الإنتاج على التحكم في التطور التكنولوجي الذي يقوم به المجتمع المصنع المتقدم عكس ما يجري في الدول النامية التي تستهلك التكنولوجيا القادمة من الخارج.

\* على سبيل المثال وفي ألمانيا يعتبر هذا النظام متطور جدا حيث يصل عدد المتمهنيين والمتدربين الذين يتابعون تكويننا بالتناوب (من المؤسسة الإنتاجية إلى مؤسسة تكوينية إلى موقع الإنتاج) 1.800.000 و 300.000 على التوالي

هذا البلد المعروف عالميا بتقدمه الصناعي، رغم الحروب التي دمرته، لدلالة على الجدوى الاقتصادية من التكوين المهني خاصة عندما تتولى الدولة المعنية بالاستفادة منه حسب طرق شاملة تلزم جميع المتعاملين الإقتصاديين والاجتماعيين.

فألمانيا مثلا لها تقاليد مغروسة منذ أجيال، حيث تمنح الأهمية إلى من يحسن مهنة قبل الدخول في الحياة العملية أو مواصلة الدراسة الجامعية، وبالتالي من تعلم مهنة في مؤسسة إنتاجية له الأفضلية في مواصلة التعليم العالي...

كما تطور التكوين المتناوب في أوروبا بفضل إجتهد المقاولين وأرباب العمل الذين نظموا أنفسهم للإشراف على بعض العمليات التكوينية والمشاركة في التسيير التقني والبيداغوجي للتكوين المهني. وأكثر من ذلك يعتبرون أنفسهم مسؤولون عن التكوين المهني في بلدانهم، وتعتبرهم مصالح الدولة المكلفة بالتكوين المهني المتعاملين

الإقتصاديين والإجتماعيين الأفاضل الذين يمكن الإعتماد عليهم لمنح التكوين المهني جدواه الإقتصادية.

وإذا واصلنا مقارنتنا بهذه الدول المصنعة، تتميز سياساتها في هذا المجال عن الدول النامية في أن الدولة والمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين يتفقون معا لوضع ميكانيزمات لتنظيم شامل لجهاز - التربية التكوين والتشغيل - حيث تعتمد أنشطة هذا النظام على اللامركزية. والسلطات والأجهزة المحلية تقوم بدورها مع تنسيق مناسب على المستوى الجهوي.

أما في الدول التي تتميز بالإقتصاد المخطط، يركز تطوير التكوين المهني على الجهاز المركزي للتخطيط الذي يحدد السياسة التي يجب اتباعها في هذا المجال نظرا للموارد الممكنة والمشاكل الإجتماعية والإقتصادية التي يجب إيجاد حلول لها (التكوين والتشغيل)

في هذا المضمار يتولى نظام التكوين المهني المتوقع وضعه ليتكفل في نفس الوقت بطلب التكوين للشباب المتسربين من المنظومة التربوية وأيضا التكفل بإعداد اليد العاملة المؤهلة. ويتم إحصاء التكوين المهني من الجهاز المكلف بالتخطيط على شكل قطاعات كبرى، في إطار المخطط الوطني للتنمية.

ويتم التفكير في هذه الإحتياجات إستنادا إلى نماذج أو مقاييس لدول أخرى، وبالتالي عدم تطبيق سياسة تناسب البلاد، حيث تركز السياسة المتبعة على الإرادة والحماس في التكوين من إنشاء مؤسسات تكوينية عديدة دون دراسة معمقة عن الإحتياج الحقيقي من شعب وتخصصات ومستوى التأهيل المناسب.



وعندما تتوفر الإعتمادات المالية، يبقى مشكل نوعية التكوين المطلوب دون حل أي بدون معرفة الكمية والنوعية والشعب التي يجب توفيرها، ويظهر الفائض في بعض التخصصات والنقص في أخرى نتيجة الغلطات في التكهّن نظرا لعدم إستطاعة القطاعات المعنية في التنظيم والتسيير.

هذا العامل يؤثر سلبا على المنتج، بحيث نرى عددا هائلا من الفنيين في تخصص ما، دون الحصول على منصب شغل، مع العلم أنه في نفس الوقت تحتاج العديد من قطاعات النشاط إلى عمال وموظفين مؤهلين في تخصصات أخرى.

ولتعويض هذا "الفراغ التكنولوجي"، تقوم العديد من الدول في طريق النمو بعمليات وطنية، تشمل توسيع قدرات الإستقبال للتعليم التقني والتكوين المهني. ولذلك ترصد إعتمادات مالية هائلة دون الوصول إلى الأهداف المرجوة وذلك للأسباب التالية :

أ - مهما كانت الإرادة السياسية، تبقى الإمكانيات غير كافية ولا تسمح بتوسيع النظام إذا اقتضى الأمر.

ب - اللجوء إلى إستيراد التجهيزات التقنية والتربوية وصيانتها وتجديدها، مع الميزانيات المصروفة على سير هياكل التكوين، كل هذه العوامل تعتبر حواجز صعبة الحل.

ج - غياب سياسة النمو الديمغرافي على المدى البعيد تمنع نجاح أي مشروع لتنمية التكوين المهني.

د - ضعف مردودية النظام التربوي الذي لم يستطيع استعاب

جميع الشباب خلال الطور الأساسي والذي يشكل ضغطا إضافيا على قطاع التكوين المهني الذي يمدد دورات التكوين لتعويض نواقص النظام التربوي. وبالتالي يتم الإهتمام أكثر بالجانب الكمي فضلا عن النوعية في التأهيل. وينجر عن هذه الوضعية تبذير في الموارد وعدم الاستفادة من الخبرات المتوفرة.

هـ- نقص مناصب العمل نظرا لاعتبارات إقتصادية (توقف الإستثمارات المنتجة، ضعف التأطير في سوق الشغل، غياب اليد العاملة المؤهلة في بعض الشعب ...).

و- إضافة إلى ذلك صعوبة توظيف المتخرجين الحائزين على الشهادات نظرا لعدم تعاون المستخدمين (أرباب العمل) باعتبارهم المتعاملين الإقتصاديين الذين يتكيف بهم قطاع التكوين المهني. وبالتالي عدم تعاونهم هذا يؤدي الى تخفيض فعالية قطاع التكوين المهني وسمعته في المجتمع.

ز- نقص التنسيق مع التعليم التقني والقطاعات التعليمية الأخرى التي تدخل في جهاز التكوين، يترجم بتبذير الوسائل وبالتالي إضعاف النظام الوطني للتربية والتكوين الذي ينتج عنه عدم التكفل بالاحتياجات الخاصة بالشباب دون منصب شغل والبطالين.

ثانيا : الطريقة الثانية في سياسة التكوين تنظر إلى تطوير التعليم العام الإجباري على حساب التعليم التقني والمهني نظرا للتكلفة العالية. ذلك يعني منح تربية قاعدية طويلة الأمد وشاملة لجميع شرائح المجتمع لا سيما منها للمواطنين ذوي الدخل الضعيف لمساعدتهم في الحصول على المنصب الأولي في الشغل. هذا بدلا من تنمية قدرات جهاز التكوين المهني فوق ما يستحق وذلك للأسباب المشار إليها سابقا وهي:

- مصروفات التسيير والاستثمارات الهامة.
- عدم مرونة التنظيم والتسيير.
- سرعة التطور التكنولوجي يتطلب تجديد متكرر للتجهيزات.
- ضعف الشبكة الصناعية التي لم تسمح بإمكانية التكوين المتناوب.
- نقص التعاون من المتعاملين الإقتصاديين في فترة الأزمة إلخ..

- هذه السياسة تركز على أن مناصب الشغل المحتمل شغلها من الشباب القادمين من المنظومة التربوية لا تتطلب تكوين مسبق بسبب التطور السريع والمستمر للتكنولوجيا.

- يمكن تنظيم دورات تكوينية قصيرة فقط تحدد من صاحب العمل باعتبار أن المعارف العامة المكتسبة من الشباب خلال الفترة الدراسية في التعليم الابتدائي والثانوي كافية.

- هذه السياسة تلقى موافقة الشباب القادم من المنظومة التربوية باعتبارها تستجيب لطموحاتهم المتمثلة في إمكانياتهم بمواصلة التعليم العالي مع العلم أن الوضعيات تختلف من بلد إلى آخر تبعا للنظام الإقتصادي.

- وعكس ما لاحظناه في السياسة السابقة الذكر، في هذه السياسة لم يلعب التكوين المهني دور "المسندة" بين النظام التربوي وعالم الشغل ولم يتكفل باستعاب العدد الهائل من الشباب قصد التخفيض من نسبة البطالة. ولكن من جهة أخرى تساهم هذه السياسة في الإدماج الحقيقي والدائم للشباب الذي تابع دورة قصيرة مناسبة لمنصب عمل محدد.

في هذا المضمار يصبح التكوين المستمر مقبولا، حيث يسمح بتعويض النقص الملحوظ في تنظيم التكوين الأساسي والاستجابة إلى سوق الشغل بمشاركة المتعاملين الإقتصاديين المعنيين.



وفي حالة توفر المرونة في النصوص القانونية بما يشجع القطاع الإنتاجي، فإنه يتسنى لأرباب العمل إنشاء إمكانياتهم الذاتية في التكوين المهني، أو إبرام إتفاقيات مع القطاع العمومي أو الخاص بغية تنظيم دورات تكوينية خاصة بالعمال.

وتكون هذه الدورات مفيدة لو نظمت في المصانع نفسها بحكم توفرها على تجهيزات متطورة.

ولكن لهذه السياسة حدود نذكر من بينها ما يلي :

أ- غياب سياسة متحمسة لتطوير وتوسيع قدرات جهاز التكوين المهني، التي قد تحرم البلاد من هياكل قادرة على تكوين احتياطات من اليد العاملة المؤهلة، التي يصعب إعدادها في وقت قصير في حالة تغير الظروف الإقتصادي إيجابيا.

ب - يعتمد إكتساب التكوين على الاندماج في الحياة العملية في معظم الحالات. وتخطيط الموارد البشرية واستثمارها لا يمكن القيام به إلا على المدى القصير بالنسبة لتطور الظروف الإقتصادي.

ج - إمكانيات التكوين الأكثر فعالية وذات مردودية تستغل من طرف القطاع الخاص الذي يتميز بمرونة في التصرف. ولكن القطاع العمومي يبقى منصبا على التكوين ذات الطابع الكلاسيكي العادي، وبالتالي نم يجلب طائفي التكوين بسهولة وتتافس.



# **تجارب التكوين المهني في الدول المغاربية**





# عرض حول نظام التكوين المهني في موريطانيا

## ١ - المقدمة :

اتخذت حكومة الجمهورية الإسلامية الموريطانية مؤخرا سلسلة من الاجراءات التي تهدف الى منح قطاع التكوين المهني دورا مهما في استراتيجيات تطوير وترقية الموارد البشرية ومنحه مهمة مؤكدة في اتجاه التغيير والتقدم الاجتماعي والاقتصادي.

وتبرر هذه الأهمية الجديدة التي تنوي اعطاؤها السلطات العمومية لهذا القطاع بما يلي :

\* التوترات التي ظهرت في سوق العمل نتيجة التوافد المكثف للجالية الموريطانية العائدة من السنغال.

\* الضغط المتزايد لطالبي العمل المتمثلين في أغليبيتهم من المتخرجين من النظام التربوي.

\* حاجيات الاقتصاد الموريطاني للتأهيلات المختلفة.

\* ضرورة تشجيع نمط تنموي جديد يركز أساسا على فتح الأبواب للعصرية واكتساب الصفات المهنية الملائمة.

ومن أجل تحقيق هذا الاختيار السياسي، كلفت الحكومة لجنة

بين الوزارات لتحديد المهام الأساسية للجهاز وكذلك تحديد شروط تنفيذ سياسة وطنية متناسقة للتكوين المهني. ولقد سمحت نتائج أعمال هذه اللجنة على الخصوص بأن تأتي بتوضيحات هامة لدور مختلف المتعاملين المتدخلين في هذا الميدان وبتحديد استراتيجيات التنفيذ وتعيين العناصر الأساسية لتحقيق تناسق فعال في هذا الميدان.

وستعمل الاتجاهات المتخذة كمرجع لاعداد ولمراجعة الهياكل القانونية المنظمة للقطاع ولتعيين أجهزة التشاور وهياكل الاشراف وكذلك تحديد الوسائل البشرية والمادية والإدارية التي ستعتني بتنفيذ هذه السياسة الجديدة.

وقبل وضع الاطار التنظيمي والهيكل، شرعت الحكومة في وضع مخطط طموح لتنمية اللامركزية. بالفعل، سمحت السياسة الجهوية للتكوين المهني التي تم الشروع فيها في نطاق برنامج اعادة الادمج بترسيخ أربع وحدات جديدة خارج العاصمة وتتمثل هذه المراكز في "كيفا، سليبيابي، عتر، وروسو".

ويحضى هذا البرنامج بالدعم المالي للصندوق العربي للتنمية (FADES.FSD.BID) بقيمة اجمالية تقدر بثلاثة ملايين من الدولارات وستسمح هذه المؤسسات المفتوحة لكل طالبي العمل والتكوين مهما كانت وضعيتهم باثراء الجهاز الوطني للتكوين المهني بما يقرب 12 من الفروع الجديدة في سبع مهن مختلفة. وتتمثل القدرة الاضافية الناتجة عن هذه الانشاءات بأربعمئة منصب جديد للتكوين.

أصبح اتساع هذا الهيكل الجديد أمرا ضروري بما أنه مازال يغطي الاحتياجات الأساسية للتكوين. وفي نفس السياق شرعت الآن مديرية خاصة بالدراسات الأساسية لوضع نظام تكويني يتم عن طريق التكوين المباشر في المؤسسات.



ويهدف هذا المشروع الى زيادة حظوظ الادماج المهني للشباب بمساهمة الامكانيات البشرية للتكوين الموجودة في المؤسسات.

وتتطلب هذه التجربة النموذجية التي ستحتوي على عدد اولى يتكون من 100 متمهن تعاون وثيق بين الاوساط المهنية ومؤسسات التكوين بوضع نموذج تكوين تناوبي في اطار منظم ومنهجي.

وأخيرا سيشرع في الحال في تنويع التكوين في بعض مهن قطاعات مصالح الاصلاح، وسيشجع القطاع الخاص للتكوين لتنشيط تدخلاته حتى يتمكن من الاستجابة لأغلبية الطلبات.

## II - جهاز التكوين المهني في موريطانيا:

### 1 - تذكير تاريخي:

بقي جهاز التكوين المهني في موريطانيا قليل التطور رغم استمرار الاحتياجات.

وبالإضافة الى ذلك، يتميز هذا الجهاز بتعددية العملاء وبتشتت الجهود الناتجة عن عدم وجود تناسق حقيقي وعن نقص الترابط من أجل تعريف الاختيارات والاستراتيجيات .

وقد أسست في سنة 1988 مديرية التكوين المهني لتعديل هذه الوضعية وكلفت بمهمة اعداد وتنفيذ استراتيجية وطنية في هذا القطاع وبالشروع في أعمال التنظيم طبقا لوضعية عدم التوازن في سوق الشغل.

### 2 - تعريف جهاز التكوين :

أ - التقديم :

يدور جهاز التكوين المهني حاليا في موريطانيا حول ثلاثة محاور أساسية هي :

\* التكوين الأساسي : الذي يجمع مؤسسات التكوين التقني والمهني التابعين لوزارة التربية الوطنية والمؤسسات الملحقة بوزارة الوظيفة العمومي.

\* التكوين القطاعي المدمج : وهو يخص المؤسسات أو أعمال التكوين المتعلقة بالمديريات المختصة (الصحة، الصيد،

الزراعة) أو المدمجة بمؤسسات (OPT-SONELEC.SNIM) وهم يكونون للاحتياجات الخاصة بالقطاعات التي يشرفون عليها.

\* التكوين الخاص : والذي يمكن أن نصنفه سواء في الهياكل المسيرة من طرف المنظمات الوطنية أو الخيرية (اتحاد المعوقين الجسديين والذهنيين - محادرة) وكذا المنظمات غير الحكومية (ONG) والمراكز الخاصة.

ب - مهام هياكل التنسيق:

تتكفل الوزارة المكلفة بالتكوين المهني بالإشراف والتنسيق ومراقبة وتقييم جهاز التكوين المهني .

وعلى هذا الأساس، بإمكانها بالاشتراك مع المصالح المختصة أن تضع توجيهات وبرامج لهذا الجهاز تماشيا مع سياسة الدولة في هذا القطاع.

ومن أجل تسهيل وتوطيد ترابط الجهاز الوطني للتكوين أنشئت في الوزارة لجنة تقنية دائمة وتم تعيين عشرة مؤسسات من هذا النوع ذات قدرة إستقبال إجمالية بما يقرب من خمسمئة منصب تكوين.

ج - دور ومهمة التكوين المهني :

يعمل التكوين المهني أساسا كمنظم لسوق الشغل، فيجب عليه أن يستجيب للطلب المسجل في القطاعات الاجتماعية الاقتصادية المولدة للشغل والتي تخص بدون فرق الراشدين أو الشباب المتخرج أو غير المتخرج من النظام التربوي سواء كانوا حاملين للشهادة أم لا. يمكن حصر المهام الأساسية للنظام فيما يلي:

\* إعطاء الشباب اللذين غادروا السلك التربوي قبل الأوان



تكويناً يسمح لهم شغل منصب أولى.

\* ضمان على كل المستويات ، صيانة وإتقان المعارف والكفاءات المهنية وكذا الاستجابة للحاجيات المستعجلة للتكوين.

وفي هذا السياق، تتمثل مهمته الأساسية في مساعدة طالبي العمل أو العامل في مجهوده من أجل الحصول على منصب شغل والابقاء عليه وتحسين تأهيلاته قصد ترقية اجتماعية ومن أجل هذا الغرض يستعمل التكوين التقنيات البيداغوجية الملائمة للراشدين ذوي المستويات المختلفة وحتى الأميين منهم، وعامة تقنياتهم تكون أكثر جدية من تلك التي اعتمدتها التربية الوطنية ومدة التكوين تكون أقصر.

#### د - هياكل التكوين المهني:

لقد وضع التكوين المهني تحت إشراف وزارة الوظيفة العمومي والشغل والشبيبة والرياضة. ونفذ مركز التكوين المهني والإتقان في نواكشوط منذ فتحه سنة 1979 دورات الإتقان والترقية المهنية للعمال في الشغل وتربصات تكوين أولية لطلبي العمل الأولين في مختلف التخصصات في القطاع الثانوي للبناء ولإصلاح السيارات.

ويحتوي مركز التكوين المهني والإتقان على قدرة استقبال مئتين من المتدربين سنوياً ويقدم تكوينات في إحدى عشرة فرع. وقد كون المركز منذ إنشائه 3340 متدرب من بينهم 2995 بين سنة 1981 و1988.

وفي سنة 1991، تم فتح أربعة مراكز للتكوين المهني في "عتر ، روسو، كيفا وسليبابي"، مهمتها إعطاء فرص التكوين والمساهمة لإرضاء الحاجيات المعتبرة لليد العاملة المؤهلة في تلك المناطق.

ويقدم نظام التكوين إجمالاً ما يقرب 800 منصبا.

تدرس بعض الوزارات التقنية تعليماً تقنياً وتكويناً مهنياً (مثلما هو الحال في وزارة الصيد التي تعطي تكويناً في البحرية و"السونيلاك" و"السنيم" والذين يكونون تقنيين).

تسير وزارة التنمية الريفية مركزين للتكوين، أحدهما في "كايدي" ويهتم بتكوين العمال المتخصصين في الزراعة وتربية المواشي وكذا عمال وزارة "سونادير"، أما المركز الثاني فهو يتكفل بتكوين عمال التعاونيات.

- تعرض مراكز التكوين التابعة للوزارات التقنية من 500 إلى 600 منصب.

### III - برنامج تنمية التكوين المهني:

#### 1- توطيد مديرية التكوين المهني:

لقد عملت هذه المديرية منذ بدايتها على تحديد خطوط سياسة وطنية للتكوين المهني وضمان شروط وضع محيط تنموي ملائم وتطوير أعمال ملموسة لتوطيد وتوسيع تدخلات المديرية في هذا الميدان.

ويجب متابعة وتشجيع هذه الهيئة من أجل تنفيذ السياسة الوطنية في التكوين المهني ووضع النظام الجديد للمديرية المحدد طبقا للدور والمهام التي أعطيت لها في نطاق مسؤولياتها الموسعة في القطاع .

#### الأهداف :

\* تطوير أهمية "الدراسة والتخطيط" التي ستوضع على مستوى المديرية.

\* المساهمة في التحكم في المعلومة على مستوى الهيئة وتطوير سوق الشغل ووضعية التكوين المهني .

\* وضع حول هذين المحورين وسائل الارجاع التي ستستعمل من طرف جميع المتعاملين قصد توجيه أفضل للاختيارات وللأولويات في هذا القطاع.

\* السماح باعداد ومتابعة وتحديث النظام الأساسي للتكوين المهني،



## 2- توطيد المراكز الجهوية:

ستسمح الأموال التي تم الحصول عليها في نطاق برنامج إعادة  
الادماج بإنشاء وفتح مراكز التكوين المهني في داخل البلاد وكذا  
تخريج دفعتين في التخصصات الموجودة.

وإذا أخذنا بعين الاعتبار أهمية المؤسسات في خلق ديناميكية  
جديدة على مستوى جهات ترسيخها، وتحسين وضعيتهم فيما يتعلق  
بوفرة اليد العاملة المتخصصة وأثرها على كل قطاعات النشاط، يجب  
التأكد في نطاق مشروع ابقائها وتوطيدها.

### الأهداف :

- \* المساعدة في تقوية الأفواج الموجودة في المشروع الأول .
- \* السماح بتوسيع المراكز الجهوية بإنشاء فروع جديدة.
- \* توسيع امكانيات التدخل في المؤسسات خاصة فيما يتعلق  
بدراسة المتطلبات المحلية والاستجابة لاحتياجات بعض الفئات (النساء  
والفلاحين الخ).
- \* إتقان أساتذة التكوين والتأطير.

## 3 - تطوير وسائل تدخل مركز التكوين والإتقان المهني:

يحتل مركز التكوين والإتقان المهني في نواكشوط في  
الاستراتيجية المتخذة من المديرية محل المؤسسة النموذجية التي  
ستشكل سطحية تطوير جميع الجهاز الموجود في الميدان.

يهدف توسيع مركز التكوين والإتقان المهني إلى تعزيز  
الامكانيات البشرية الموجودة في هذه المؤسسة بتزويده بفروع تتوافق

مع المتطلبات المرتبطة بترقية النشاطات الاقتصادية وسيتولد عن تحقيق هذا المشروع وفرة ثمانية منصب تكوين جديد.

#### 4- تجربة نظام التكوين بالتمهين:

ينوي البرنامج انشاء مصلحة التمهين المسؤولة عن التسيير التقني والإداري لهذا النموذج التكويني الذي سيعرف تطورا ملحوظا.

#### وستكون مهام هذه الوحدة كالاتي:

- \* دراسة مناصب التمهين وتوصيب المتمهين .
- \* المتابعة التقنية والإدارية للمتمهين.
- \* تنظيم دروس اضافية في مؤسسات التكوين.
- \* تقييم النتائج.
- \* يعتمد تنظيم التمهين على ما يلي :

أ- يستفيد المتمهين بفترة تسمى "سابق التمهين" ببداية عمل تقني وبعد ذلك يوجه الى تخصص ملائم لاستعداداته.

ب - يوضع المتمهين في المؤسسة بموجب عقد عمل تحت اشراف مستشار في التمهين مع عامل مؤهل أجدر بالقيام بالتكوين.

ج - تكوين اضافي وتكنولوجي في المؤسسة.

د - اختتام التكوين بشهادة تأهيل مهني.

#### الأعمال الخاصة بتطوير المهن الحضرية:

لقد أبدعت قصد تطوير الحداثة في نشاطات المصلحة وادراج

التكنولوجيات الجديدة، وستوجه التكوينات المسجلة في هذا المشروع الى تشجيع ترقية الذهنيات والتصرفات المهنية في سلسلة من المهن كانت مهمشة الى يومنا هذا، وليست لها أية قيمة اجتماعية .

وزيادة على النتائج المنتظرة على مستوى تحسين الأعمال في القطاعات المعنية ستكون أيضا لهذا العمل نتائج ملموسة في ميدان الشغل وفي إعادة الادماج الاقتصادي المهني.

وسيكون قطاع الفنادق والمأكّل أول المستفيدين من التأهيلات التي ستعرف من نتائج هذا المشروع.

وسيخص مشروع التكوين في بعض مهن الفنادق (التي مازالت في انتظار الأموال) في المرحلة الأولى التخصصات الآتية :

- \* قصابة
- \* فن الطبخ والحلويات.
- \* المأكّل.
- \* الملابس الداخلية.
- \* النسيج والخياطة.
- \* اصلاح الغازيات.

- ستكون لهذه العمليات صفة دقيقة وسترسخ في المراكز الحضرية وسيستعان قدر المستطاع بالمنشآت الموجودة حتى يخفض من مصاريف التكوين.

- وسيساهم التكوين في تخصصات الفنادق والمأكّل وتحسين الأعمال المعنية.

- وبالفعل فإن ادخال اليد المؤهلة في سوق العمل سترفع بصفة محسوسة نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين وستعجل من تحديث هذه



- وستكون أيضا لهذه العملية آثار ملموسة في الشغل وفي اعادة  
الادماج وسيمثل نقص مؤسسات التكوين في هذا الميدان وعدم وجود  
تقاليد سابقة لها ضمانات لمص سوق الشغل بسرعة لهذه اليد العاملة  
المكونة نتيجة هذا العمل.

وسيهدف تكوين الخياطة والنسيج الى ظهور جيل جديد من  
الاساتذة ومن تطوير امكانيات الاستجابة للطلب المتزايد الملحوظ وكذا  
الى ادراج التقنيات وتكنولوجيات التجهيز الملائمة لانتاج البسة حديثة  
حتى تساهم في تطوير شغل النساء.

وأخيرا فإن التكوين المرتقب في التدفئة والفلكنة وصيانة  
الغازيات يهدف من جهة الى تشجيع الكفاءات الجديدة وتحديث التقنيات  
ومن جهة أخرى تحسين أمن المستعملين وصيانة حضيرة السيارات.

# **تجارب التكوين المهني بالمملكة المغربية**





## **نظام التكوين المهني بالمملكة المغربية**

لقد اقتضى تطبيق الإصلاح الذي عرفه قطاع التكوين المهني بالمغرب سنة 1984، أحداث إدارة مركزية للتكوين المهني وتكوين الأطر كجهاز للتنسيق، وإعادة هيكلة القطاعات المكونة المشرفة مباشرة على التكوين، وكذا خلق أجهزة استشارية كاللجنة الوطنية للتكوين المهني واللجان الإقليمية ومجالس الإتقان.

### **1 - هياكل التكوين:**

#### **التنسيق:**

أنيطت مهمة تنسيق أنشطة التكوين بإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر المحدثة بمقتضى مرسوم 19 سبتمبر 1985. تتولى هذه الإدارة التابعة لوزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر مهمة إعداد وتطبيق العمل الحكومي في ميدان التكوين، وهي تضم إلى جانب مديرية تكوين الأطر مديريتين مختصتين :

- مديرية تخطيط التكوين المهني، وتقوم بمهام التخطيط حسب الحاجيات الاقتصادية وبرمجة تنفيذ خريطة التكوين المهني.

- مديرية التعليم المهني، وتتأط بها مهمة توجيه وتنسيق ومراقبة مختلف أوجه النشاط التربوي لجميع أطوار وتخصصات

التكوين المهني في القطاع العام والقطاع الخاص.

وتوجد على المستوى الجهوي والإقليمي مصالح خارجية لإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر، تقوم بتنسيق أنشطة التكوين التي تسهر عليها مختلف القطاعات المكونة.

## القطاعات المكونة:

إلى جانب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الأداة الرئيسية للدولة في مجال التكوين، تسهر على أنشطة التكوين القطاعات التالية:

## القطاعات الوزارية:

- الداخلية والإعلام.
- السياحة.
- الصيد البحري والملاحة التجارية.
- الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر.
- الفلاحة والإصلاح الزراعي.
- الشبيبة والرياضة.
- الصناعة التقليدية والشؤون الاجتماعية.
- الطاقة والمعادن.
- الصحة العمومية.
- التخطيط.
- الشؤون الإدارية.

## المؤسسات العمومية :

- المكتب الشريف للفوسفاط.
- المكتب الوطني للكهرباء.
- المكتب الوطني للسكك الحديدية.
- المكتب الوطني للماء الصالح للشرب.
- المكتب الوطني للبريد والمواصلات.
- المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير.

## القطاع الخاص :

هذا الأخير مافتىء دوره يتزايد منذ بداية إصلاح التكوين المهني.

## الأجهزة الاستشارية :

أحدثت هذه الأجهزة بغية تحقيق الإنفتاح الضروري لقطاع التكوين المهني على عالم الشغل وإشراك الأطراف الإجتماعية في مجهود النهوض به.

اللجنة الوطنية للتكوين المهني: يترأس هذه اللجنة وزير الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر وهي تضم جميع شركاء التكوين المهني من قطاعات مكونة ومشغلين وممثلي الشغالين.

تعقد هذه الهيئة على الأقل ثلاث دورات في السنة كل واحدة مخصصة لموضوع مركزي:

- المصادقة على خريطة التكوين وعلى مشروع القانون المالي للقطاع،

- تقييم نظام التكوين المهني وتنظيمه التقني والبيداغوجي،
- تحديد آفاق التطور الكيفي والكمي والتنظيمي لقطاع التكوين.

اللجان الإقليمية للتكوين المهني : يرأس هذه الهيئات عمال صاحب الجلالة، وهي تضم الشركاء المحليين للتكوين وفي إطارها تتم مناقشة البرامج المحلية للنهوض بالقطاع وتقديم مقترحات إحداث وتكييف شعب التكوين.

مجالس الاتفاق : تنشأ هذه المجالس على صعيد مؤسسة أو مجموعة من مؤسسات التكوين في الإقليم ويرأسها المشغلون وهي تضم إلى جانب مديري مؤسسات التكوين، ممثلين عن الجماعات المحلية والغرف المهنية والممثلين المحليين لإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر.

وتساهم مجالس الاتفاق في وضع وتحيين أهداف ومضامين والبحث عن فرص للتمرس والتدريب وكذا إمكانيات الشغل لفائدة خريجي التكوين المهني.

## 2- نظام التكوين:

### مستويات التكوين:

يلقن التكوين المهني في ثلاثة مستويات مطابقة لمستويات التوجيه المدرسي ودرجات التأهيل المطلوبة من طرف القطاعات الاقتصادية.



**مستوى التقني :** هذا المستوى مفتوح في وجه تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي وينتهي بالحصول على دبلوم تقني.

ويمكن التكوين بهذا المستوى من إكتساب المعارف والمؤهلات الضرورية لممارسة إحدى المهن وكذا تقنيات التأطير والتدبير. ويرمي إلى الإستجابة لحاجيات سوق العمل من تقنيين وأطر متوسطة.

**مستوى التأهيل :** يلج هذا المستوى تلاميذ السنة الرابعة إعدادي والأولى والثانية ثانوي ويختتم التكوين فيه بالحصول على شهادة التأهيل المهني.

ويوفر التكوين بهذا المستوى إمتلاك المعارف العلمية والتقنية الضرورية للقيام بالأعمال المرتبطة بمهنة ما بكل إستقلالية.

**مستوى التخصص :** وهو مفتوح لتلاميذ السنة الأولى والثانية والثالثة إعدادي ويتوج بالحصول على شهادة التكوين المهني.

يهدف هذا المستوى إلى تكوين عمال متخصصين قادرين على القيام بمهام التنفيذ في مختلف القطاعات الإنتاجية.

**ولوج التكوين المهني:** لقد واكب تطبيق إصلاح التكوين المهني إعداد وتنفيذ خطة إعلامية للتعريف بالتكوين والرفع من قيمته لدى الجمهور الواسع وكذا إخبار التلاميذ وأوليائهم بفرص التكوين وشروط ولوج مؤسساته وآفاق ما بعد التخرج.

وهكذا تقام بشكل منتظم حملات إعلامية بالمؤسسات التعليمية

والتكوينية إبان التحضير لولوج مؤسسات التكوين وذلك بواسطة الدعائم المكتوبة من مطويات وملصقات والوسائل السمعية والبصرية من أفلام وإعلانات وبرامج مختلفة.

كما تتبني هذه الخطة الإعلامية أيضا على أنشطة متنوعة من معارض وندوات وتنظيم الأبواب المفتوحة بمؤسسات التكوين على صعيد الجهات والأقاليم.

يتم الولوج إلى مؤسسات التكوين عن طريق مباريات إنتقائية تحدد توارixها وشروط المشاركة فيها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني وتشتمل المباريات، حسب المستويات وقطاع التكوين، على المواد الأساسية (الرياضيات، العلوم الطبيعية، الفيزياء والكيمياء، اللغة العربية، اللغة الفرنسية).

ويلتحق المتدربون الناجحون بتخصصات التكوين حسب نتائجهم في المباراة وحسب رغباتهم المعبر عنها لدى مستشاري التوجيه بمؤسسات التكوين.

**التنظيم البيداغوجي للتكوين:** يدوم التكوين، حسب التخصصات، من سنتين إلى ثلاث سنوات ويرتكز على جوانب تهم التكنولوجيا، الأشغال التطبيقية والتدريب الميدانية بوحدات الإنتاج زيادة على دروس في التعليم العام والتربية الخلقية والبدنية وتقنيات التدريب والوقاية من الحوادث.

ويحظى التكوين التطبيقي بأهمية خاصة حيث تبذل مجهودات كبيرة لإنعاش التكوين بالتناوب بين مؤسسة التكوين ووحدات الإنتاج على أساس نصف الوقت بكل منهما.

يتوج التكوين بالحصول على شهادة أو دبلوم ويدخل في احتساب المعدلات العامة، العمل السنوي ونتائج الإختبارات الدورية وامتحان نهاية الدروس والنقطة المحصل عليها في مشروع نهاية التكوين ويشترك أرباب العمل والمهنيون في مختلف عمليات التقييم والمراقبة.

هذا، ويلقن التكوين في أزيد من 1200 مؤسسة، 60 ٪ منها تابعة للقطاع العام ويتميز التوزيع الجغرافي لهذه المؤسسات بتركز نسبي في كبريات مدن الجهات الإقتصادية.

### 3- قطاعات التكوين:

يسعى نظام التكوين، منذ إصلاح 1984، إلى تلبية حاجيات وحدات الإنتاج في مختلف القطاعات الإقتصادية وذلك بتنسيق مع ممثلي القطاعات وباقي الأطراف المعنية.

وللإستجابة لهذه الحاجيات يتم وضع مخططات تكوينية وفق تقنيات مرنة للتخطيط في المجالات الكمية والكيفية. وترمي هذه المخططات إلى توفير تكوين متعدد التخصصات ومرتكز على نظام وحدات التكوين التعديلية وذلك لتسهيل حركية اليد العاملة ومسايرة التطور السريع للتكنولوجيا.

ومن بين أهم مجالات التكوين هناك القطاعات التالية :

**قطاع الفلاحة:** ويحظى بأهمية كبرى على صعيد مخططات التنمية الإقتصادية والإجتماعية وذلك لما تتوفر عليه البلاد من مؤهلات في هذا الميدان وتتعكس هذه الأهمية في مجال التكوين في إنشاء وزارة

الفلاحة والإصلاح الزراعي لعدة مراكز ومعاهد للتكوين في تخصصات متعددة وذلك في جميع مستويات التكوين.

هذا، وإضافة إلى الدروس النظرية والتطبيقية الملقنة داخل هذه المؤسسات يجري المتدربون تداريب ميدانية بالضيعات الفلاحية الخاصة تصل مدتها إلى 60 ٪ من مجموع مدة التكوين.

ويشمل التكوين بهذا القطاع شعبا مرتبطة بمجالات متعددة: البستنة، غرس الأشجار، تسيير المقاولات الفلاحية، الهندسة القروية، تربية المواشي، الطوبوغرافيا، الزراعات المتنوعة، تربية الدواجن...

**قطاع الصيد البحري:** الذي يعرف تطورا متزايدا في مجال تقنيات ووسائل الصيد أو في مجال الملاحة التجارية. هذا التطور يقتضي تكوين أطر من مستوى عال في تقنيات الصيد والإبحار وصيانة البواخر.

تضطلع بمهمة هذا التكوين وزارة الصيد البحري والملاحة التجارية في المستوى التقني والتأهيل وذلك بالمدارس والمعاهد البحرية التابعة لها زيادة على سفينتين للتدريب والإبحار، السفينة - المدرسة "الرشيد" والسفينة - المدرسة "المحيط".

تمكن المؤهلات التي يحصل عليها خريج هذا المستوى من القيام بمهام ربان باخرة صيد في أعالي البحار أو رئيس طاقمها الميكانيكي.

أما شعب التكوين فهي ضابط ميكانيكي ورئيس فرقة النوبة بالنسبة للمستوى التقني وبحري على السطح وبحري على الآلة، بالنسبة لمستوى التأهيل.



قطاع البناء والأشغال العمومية: وقد نما نموا مهما أدى إلى تطور التقنيات والأساليب المستعملة في عملية البناء زيادة على ظهور مواد جديدة مما يترتب عليه تكييف مستمر للتكوين بهذا القطاع.

ويلقن التكوين في مستوى التقني من طرف وزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر، وزارة الداخلية والإعلام، وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي وكذا مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يكون كذلك في مستويي التأهيل والتخصص.

أما شعب التكوين فهي مرتبطة بمجالات متنوعة كتقنيات المياه والتعمير والهندسة المعمارية والبناء وما يرتبط به من نجارة وترصيص وكهرباء.

قطاع الهندسة الكهربائية : الذي اتسع مجال استعمال تقنياته ليشمل غالبية الأنشطة في كل من صناعة وتركيب المعدات الكهربائية والإلكترونية وكذا إصلاحها وصيانتها.

يلقن التكوين في هذا الميدان في مستويي التأهيل والتقني بالمؤسسات التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ويتمحور حول البرامج النظرية والتطبيقية والتدريبات داخل المقاولات، وكذا المشاريع المنجزة عند نهاية التكوين.

وتتكفل المكاتب الوطنية (الكهرباء والفوسفات) في هذا المجال بتكوين يلبي حاجياتها الخاصة.

والشعب الأساسية في هذا القطاع مرتبطة بفروع الكهرباء والإلكترونيك وإنتاج وتوزيع الطاقة.

قطاع الصناعات الميكانيكية: تعرف الصناعات الميكانيكية تطورا هائلا بفعل النمو الصناعي وتطور تكنولوجية المواد الصناعية وكذا تقنيات الصناعة.

يهدف التكوين في هذا القطاع إلى الإستجابة لحاجيات ميادين صناعة وإصلاح الآلات ومختلف التجهيزات الميكانيكية وتضم شعب التكوين تخصصات عديدة تمتد من إصلاح الدرجات إلى استغلال الآلات الإلكترونية المتطورة.

ويتمحور التكوين حول البرامج النظرية والتطبيقية وكذلك التدريبات داخل المقاولات والمشاريع المنجزة عند نهاية التكوين.

ويقوم بالتكوين أساسا، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وذلك على المستوى التقني والتأهيل.

قطاع الهندسة الحرارية: إن التكوين الملقن بهذا القطاع يسمح بامتلاك المؤهلات الضرورية في مجال المعدات الصحية والحرارية والمؤهلات المرتبطة بتركيب تجهيزات التبريد وتكييف الهواء والتسخين إضافة إلى تحديد وإصلاح الأعطاب الحاصلة فيها وكذا السهر على صيانة ومراقبة جميع المعدات والآلات المستعملة في هذا الميدان.

ويتمحور التكوين الذي يلحق بمعاهد التكنولوجيا التطبيقية حول البرامج النظرية والتطبيقية والتدريبات داخل المقاولات ومشاريع نهاية التكوين وذلك في شعب التبريد وتكييف الهواء وإصلاح المعدات الصحية والحرارية.

قطاع السياحة: الذي يعد من القطاعات الأكثر ديناميكية في تحريك عجلة الإقتصاد الوطني، ويشهد حاليا نموا ليس فقط على الصعيد الكمي ولكن أيضا في نوعية الخدمات المرتبطة بالسياحة.

وقد أدى التوسع الملحوظ لهذا القطاع وضرورة الحفاظ على السمعة التي اكتسبها، إلى ضرورة إعطاء أهمية قصوى لتكوين الأطر الضرورية سواء في فنون الطبخ والمطعم أو في الإستقبال والتدبير والتنشيط.

ويشكل التكوين التطبيقي والتدريبات بالمؤسسات الفندقية الخاصة العمود الفقري لبيداغوجية تعلم المهنة.

قطاع النسيج والجلد: ويعتبر هذا القطاع من أهم قطاعات الصناعة الوطنية، إذ يعرف منذ السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا أدى إلى خلق فرص عمل مهمة.

ولمواجهة المنافسة العالمية وكذلك متطلبات إصلاح وصيانة التجهيزات المتطورة تم بتنسيق مع الجمعيات المهنية للنسيج والجلد، وضع مخططات تكوينية ذات أهداف مدققة.

علاوة على التكوين الذي تضطلع به كل من وزارة التجارة والصناعة، ووزارة الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية، يقوم مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في قرابة عشرة معاهد، بتنفيذ المخططات التكوينية المتفق عليها مع الجمعيات المهنية المعنية.

وترتبط شعب التكوين بمجالات الغزل والنسيج والدباغة،

ومراقبة الإنتاج، وتصميم الأزياء وصناعة الملابس الجاهزة والزراعي وغيرها.

**قطاع الصناعة التقليدية:** تلعب الصناعة التقليدية، بفضل تنوعها وغناها، دورا متميزا في النشاط الاقتصادي وفي المحافظة على الفن التقليدي.

ولضمان استمرارية هذا التراث والمحافظة على الحرف التقليدية، أنصب الإهتمام على النهوض بالتكوين في التخصصات المرتبطة بهذه الحرف كالجلد والخشب والخزف... لهذا الغرض أنشأت وزارة الصناعة التقليدية والشؤون الاجتماعية العديد من المدارس التكوينية حيث يتم إعداد صانع الغد بتتسيق مع الغرف المهنية وذلك سواء في التكوين في حرف الخزف والنجارة والجلد والمعادن والنقش على مختلف المواد كالخشب والجبس.

**قطاع الخدمات:** مع الارتباط المتزايد للإنتاج بكل ما يمس التدبير والخدمات، عرف التكوين المهني في هذا الميدان نموا كبيرا وإقبالا متزايدا من طرف الشباب.

استجابة لهذا الطلب، تم خلق شعب للتكوين في التدبير والمحاسبة والكتابة بمؤسسات التكوين الخاصة. كما تم تحسين برامج التكوين الملقنة في المؤسسات العمومية.

يضم التكوين بهذا القطاع شعبا عديدة ومتنوعة، نذكر منها الكتابة، التدبير والمحاسبة والإعلاميات، التمريض...



#### 4-التأطير:

تكوين المكونين: نظرا للأهمية التي يحتلها المكون في عملية التكوين، فإن مجهودا متواصلا قد بذل في بداية الإصلاح لتحسين معارف ومردودية هيئة التأطير البيداغوجي.

وهكذا، أحدث لدى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، المعهد الوطني للتكوين والبحث البيداغوجي بمدينة الدار البيضاء، كوحدة مركزية، معززة بمراكز جهوية في عدة مدن أخرى لإعطاء تكوين أساسي ومستمر بيداغوجي وتقني لفائدة المكونين العاملين في المؤسسات التابعة للمكتب.

ومن جهة أخرى، تقام دورات تدريبية منتظمة يقوم بتنشيطها مختصون في ميدان التكوين، وتدور هذه الدورات حول مواضيع تستجيب للحاجيات المعبر عنها من طرف القطاعات المكونة.

زيادة على هذه البنيات، تتوفر بعض القطاعات المكونة خصوصا منها وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي ووزارة السياحة على بنيات مماثلة لتكوين الأطر التابعة لها.

وتكميلا للتكوين الملقن داخل هذه الهياكل، تنظم لفائدة المكونين طوال حياتهم العملية تدريبات بالوسط المهني تمكنهم من تطبيق معارفهم ومتابعة مستجدات التطور التقني.

تكوين الأطر الإدارية: تستفيد هيئة التأطير الإدارية الأخرى من تكوين وتدريب خاص بها. وينصب هذا التكوين أساسا على تقنيات التدبير والتسيير الإداري والمالي للمؤسسات التكوينية.

## 5- أنماط أخرى من التكوين:

التكوين بالتناوب: يشكل هذا النوع من التكوين إحدى الركائز الأساسية لإصلاح سنة 1984، ويمنح أمثل الفرص لربط التكوين بممارسة المهنة، ويضمن للمتمرس معرفة الوسط المهني.

ويرتكز هذا النوع من التكوين على مبدأ التناوب المتمثل في قضاء المتمرس نصف مدة التكوين داخل وحدات الإنتاج والنصف الآخر بمؤسسة التكوين التي ينتمي إليها.

ويهدف إقرار هذا النوع من التكوين إلى تخفيض مصاريف التجهيزات والأدوات، ويسمح بالتالي بإمكانية التمويل الذاتي للتكوين بفضل مساهمة المتدربين في الإنتاج.

تتم عملية تتبع وتقييم هذا النوع من التكوين بواسطة المهنيين الخواص ومؤسسة التكوين

الوحدات المتنقلة للتكوين: منذ إحداث الوحدات المتنقلة للتكوين سنة 1977 من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، استفادت المناطق القروية البعيدة عن مؤسسات التكوين من برامج تكوينية في عدة تخصصات.

وتعتمد هذه الطريقة على إعطاء تكوين متكامل داخل شاحنات مجهزة خصيصا لذلك، يشتمل على دروس نظرية وأخرى تطبيقية تصل إلى 80 ٪ من مدة التكوين، وذلك في تخصصات تهم ميادين الميكانيك الفلاحية، كهرباء السيارات، كهرباء البناء، الكهرباء الصناعية، الحدادة، إصلاح الراديو والتلفزة، إصلاح المحركات.

## 6-إنعاش التكوين والرفع من قيمته:

المباراة العامة: أحدثت المباراة العامة تبعا للتعليمات الملكية السامية الواردة في خطاب 14 غشت 1988، بهدف مكافأة أجود خريجي قطاع التكوين المهني.

وترمي هذه المباراة إلى :

- الرفع من قيمة التكوين المهني وتحسين جودته.
- تشجيع روح البحث والإبتكار لدى المتدربين.
- تحفيز المتدربين وخلق جو التنافس بين المؤسسات التكوينية.

وقد تم تنظيم أول مباراة عامة برسم سنة 1989 بقرار وزاري وذلك في قطاعات الفلاحة، الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية، الهندسة الحرارية، البناء والأشغال العمومية.

وتنظم هذه المباراة بمشاركة المهنيين الخواص، حيث أسندت لهم مهمة رئاسة اللجن المكلفة بتتبع وتقييم المشاريع والتي تضم أساتذة جامعيين وممثلين للقطاعات المكونة.

نظام الممرات: تطبيقا لأحد أهم بنود إصلاح 1984، وبهدف إحداث نظام للتزقي داخل قطاع التكوين، فقد أحدثت ممرات بين مستويات التكوين المهني لفائدة أجود الخريجين.

وقد حددت نسبة 10 ٪ من الطاقة الإستيعابية للمستفيدين من هذا النظام. وتنظم لهؤلاء دورات خاصة للرفع من مستوى معارفهم في أهم المواد العلمية.

## 7-الإندماج في الحياة العملية:

تسهيلا لإندماج الخريجين في الحياة العملية اتخذت الدولة مجموعة من الإجراءات القانونية والتدابير التطبيقية.

وهكذا، إضافة إلى النصوص التنظيمية المتعلقة بمعادلة الشهادات وبالتشغيل في الوظيفة العمومية، تم اتخاذ مقتضيات قانونية لإنشاء صندوق مساعدة المستثمرين الشباب وتشجيع خريجي التكوين المهني على إنشاء مقاولات لحسابهم الخاص.

وبالفعل، فإن قانون 36-87 المتعلق بمنح قروض للمستثمرين الشباب ينص على أن كل مشروع تم قبوله سيستفيد من قرض مشترك يصل إلى 90 ٪ من قيمته.

وتكميلا لهذه المقتضيات فإن قانون 16-87 يمنح تشجيعات خاصة لخريجي مؤسسات التكوين المهني من مستويي التأهيل والتقني وكذا بعض التشجيعات الضريبية والمالية.

ولتنفيذ ما جاء في هذه القوانين، فقد أحدثت بمؤسسات التكوين خلايا لمساعدة الخريجين تتكفل بمهام إخبار المتدربين حول النصوص المتعلقة بالتشجيعات وتقديم التأييد والمساعدة التقنية لتكوين الملفات ومتابعتها لدى البنوك.



## 8-التكوين المستمر للعمال:

تضطلع مؤسسات التكوين المهني، علاوة على إختصاصاتها في التكوين الأساسي، بمهمة التكوين المستمر وتنظيم ندوات وحلقات دراسية حول إهتمامات المهنة التي أصبحت مع سرعة التطور التكنولوجي تستدعي تجديدا دائما ومستمرا.

وتقوم القطاعات المكونة بهذه العملية، خصوصا مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي ينجز برامج سنوية تهم آلاف العمال سنويا في مختلف الميادين الإقتصادية.

ويأخذ هذا النوع من التكوين شكل دروس ليلية بمؤسسات التكوين يوطرها مكونون مختصون.

زيادة على هذا، تنظم بوحداث الإنتاج عمليات تكوينية دقيقة ومرنة، تسمح للمستفيدين منها بإختيار المدة والسرعة التي تلائمهم لبلوغ أهدافهم.

كما تبرم إتفاقيات مع مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتكوين مستخدمي العديد من القطاعات العمومية والخاصة في ميادين الصيانة الصناعية، وصيانة المعدات.



# تجارب التكوين المهني في الجزائر





## نظام التكوين المهني في الجزائر

تطور التكوين المهني في أول الأمر على مستوى المؤسسات التي وجدت نفسها مضطرة لتكوين يدا عاملة مؤهلة وذلك قصد تنفيذ مخططات التنمية التي شرعت البلاد في تطبيقها منذ سنة 1970.

ثم اتسع هذا الإجراء فيما بعد ليشمل القطاعات التقنية التي زودت نفسها بشبكات صغيرة للتكوين كلفت بسد حاجتها من المستخدمين المؤهلين ولم تشرع شبكة الهياكل العمومية للتكوين المكلفة بسد الحاجيات فيما بين القطاعات في التطور فعلا إلا في منتصف السبعينات حيث أعطيت الأولوية آنذاك لقطاع التربية الذي سخر له جزءا هاما من الموارد الوطنية.

وقد انتظرت السلطات السياسية في البلاد أواخر أو نهاية السبعينات لاتخاذ قرارات هامة كانت ترمي في مجملها إلى تزويد البلاد بجهاز وطني للتكوين المهني.

ومن الأهداف الرئيسية لهذه الإجراءات :

\* توسيع القدرات التي لم تكن تتجاوز 60 مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين بها 30 000 منصب وكذلك إقامة شبكة فعلية من الهياكل المكلفة بتزويد الإقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة اللازمة لسير العمل بها.

\* إحداث طرق جديدة للتكوين مثل التمهين والتكوين عن بعد وكذا تنظيم التكوين داخل المؤسسة نفسها.

\* ضبط النظام الوطني للتكوين المهني المكون من عدة أنظمة فرعية متقاربة ولكن لا تربطها أية صلة.

وكان ينتظر من الجهاز الذي تم وضعه أن يوحد التصورات وينسق نشاطاته وينفذ سياسة لامركزية التسيير.

وبعد مضي عشرة (10) سنوات من اتخاذ هذه القرارات يمكن الخروج بالنتيجة التالية:

لقد تمت الإقامة الفعلية لشبكة الهياكل العمومية للتكوين المهني ولقد بلغ عدد مراكز ومؤسسات التكوين التابعة لقطاع التكوين المهني 350 وحدة ذات قدرة استيعابية تقدر بحوالي 100.000 منصب تقدم التكوين لأكثر من 100 مهنة. وفي سنة 1989 حددت القدرات الإجمالية لقطاعات التكوين جميعها باستثناء قطاع التربية والتعليم العالي بحوالي 180.000 منصب تكوين.

كما تم إحداث طرق جديدة للتكوين وهي تضم أكثر من 120.000 متدرب من بينهم 90.000 يتابعون تكوينهم عن طريق التمهين أما الباقي فيتابعون تكوينهم بالمراسلة.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره تمت إعادة بعث التكوين داخل المؤسسات ففي سنة 1989 كان عدد مناصب التكوين يقدر بأكثر من 130.000 منصب حيث استفاد أكثر من 60.000 عامل من التكوين.

هذا ويكون الجهاز الوطني للتكوين المهني سنويا أكثر من 100.000 شخص.

وبالموازاة مع الجهود المبذولة لتطوير قدرات التكوين المهني أنصب الإهتمام حول إعادة ضبط النظام وذلك بهدف :

- جعل النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتحكم في سير هذا النظام أكثر حداثة وتأقلماً مع الرؤية السياسية والاقتصادية للبلاد بمفهوم لا مركزية تنظيم وتسيير جهاز التكوين المهني.

- تحديث التنظيم البيداغوجي الذي كان يعتمد على وسائل وطرق تجاوزها الزمن وتدعيم القدرات البيداغوجية للقطاع.

- توحيد مختلف طرق التكوين وجعل مراكز ومؤسسات التكوين المهني أماكن للتكوين المتطور لكافة أنواع التكوين.

- وضع ميكانيزمات لضبط النظام بطريقة تقرب هياكل التكوين من عالم الشغل والمتعاملين الإقتصاديين والاجتماعيين بصفة عامة.

- تدعيم الهياكل بمساعدات تقنية وبيداغوجية (المعهد الوطني للتكوين المهني، معاهد التكوين المهني، الديوان الوطني لأشغال تطبيق التكوين المهني، المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل... المركز الوطني للتعليم عن بعد) والتي عدلت قوانينها الداخلية.

- تزويد القطاع بالوسائل الضرورية فيما يتعلق بدراسة ومتابعة عالم الشغل والإدماج المهني للمتخرجين من هذا النظام وذلك عن طريق إنشاء مركز للدراسة والأبحاث والذي يعد بحق مرصدا للمهن. (مركز الدراسات والبحوث في المهن والتأهيلات CERPEQ).

كما يجب التذكير بأن هذا القطاع قد تعرض لإعادة الهيكلة مرات عديدة خلال العشرية الأخيرة وارتباطه بقطاع التربية أدى إلى إبتعاده في الكثير من الأحيان عن المهام التي أنيطت به سنة 1987.

ويدخل هذا الارتباط في إطار تطبيق التدابير التي جاء بها القانون الذي يحمل رقم 84-05 المتعلق بتخطيط النظام التربوي، هذا القانون الذي اعتبر التكوين المهني مجرد وسيلة لامتناس العدد الهائل من الشباب الذين رفضهم النظام المدرسي ولا سيما أولئك الذين



طردوا في الطور الأساسي (السنة التاسعة) والموجهين إلى الحياة العملية مباشرة أو إلى التكوين المهني.

وقد تجسد التوجيه المباشر لهؤلاء الشباب نحو تعلم المهن والذي لم تراعى فيه إمكانياتهم وحوافزهم ولا إحتياجات سوق العمل في تجنيد أكثر من 92 % من إمكانيات جهاز التكوين المهني لصالح الشباب المطرودين في الطور الأساسي (السنة التاسعة) هذا من جهة.

ومن جهة ثانية، تجسد في التشبع السريع لسوق الشغل من المهن ذات المستوى الثاني والثالث، هذا فضلاً عن النسبة الكبيرة للتسرب والتي فاقت عشرين بالمئة بعدما كانت تقدر بـ 12 % في المتوسط خلال بضعة شهور فقط. لقد أهملت هذه السياسة مشاكل التسرب المسجلة على مستوى التعليم الثانوي (السنة الثالثة ثانوي) أي بالنسبة للطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة التعليم العالي، حيث أصبح عددهم في نهاية الثمانينات يفوق عدد المتسربين من الطور الأساسي (السنة التاسعة) وقد أدت هذه الوضعية وخاصة بعد الضغط الاجتماعي الذي عاشته البلاد بعد أحداث أكتوبر 1988 إلى تدعيم هذا القطاع بقدرات اضافية فيما يتعلق بالتكوين لصالح هذه الشريحة من الشعب. وهكذا تم انشاء 15 معهد وطني متخصص في التكوين المهني لتكوين التقنيين السامين وذلك بدون الاخلال بقدرات تكوين المستويات الأقل تأهيلاً (2 و 3). وسيرتفع عدد هذه المعاهد إلى 3 في السنوات القريبة القادمة (في نهاية 1994).

هذا وقد أدرجت المستويات الرابعة والخامسة في طائفة الفروع التي تتوفر على فرص عمل كثيرة والتي لم يتم استغلالها الى غاية اليوم من قبل مختلف الأنظمة الفرعية للتكوين ومع ذلك فإن تكوين المستويات الرابعة يبقى غير كافي بالنظر الى إحتياجات الإقتصاد الوطني وهي في حاجة الى التطوير.

اتساع امكانيات التكوين داخل المراكز بلغت حدها بسرعة وذلك



نتيجة للأسباب التي ذكرت آنفا (القدرات المالية، امكانيات الانجاز المحدودة، التجهيزات المستوردة الباهظة الثمن، آجال الانجاز الطويلة المدى...) ولهذا لم تكتف السلطات باقرار تدعيم وتوسيع طرق التكوين الأخرى مثل التمهين والتكوين عن بعد والدروس المسائية بل تقرر ايضا ضرورة تطوير التكوين المهني وجعله حتمية وطنية وذلك بمساهمة جميع المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين.

وبدون المشاركة والمساهمة الفعلية للمستخدمين والجمعيات المهنية والغرف التجارية والمهنية وكافة الكفاءات المتواجدة على مستوى المؤسسات مهما كان قطاع أو مجال نشاطها (تقليدي، صناعي، زراعي، خدمات...) يبقى تطور التكوين المهني مهددا بالفشل وهذا من شأنه أن يخلق جهازا من نوع مدرسي يعمل لحسابه بعيدا عن الواقع الاجتماعي المهني .

تجديد المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين هو الشرط الأساسي لادخال نظام التناوب الذي يسمح بـ :

\* التوسيع الفعلي لإمكانيات التكوين وذلك بفضل استعمال وسائل الانتاج والقدرات وتجهيزات المؤسسات.

\* تحسين نوعية التكوين الذي يجري قسم كبير منه في وسط مهني ووفق ظروف انتاج حقيقيه.

\* تحضير أحسن وادماج مهني أفضل للمتمهين.

إن التكوين بالتناوب هو الوسيلة المفضلة لتفتح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع عروض التكوين.

كما يعتبر الوسيلة المثلى لتكييف محتوى التكوين مع تطور تقنيات الانتاج على أن يتوفر على هياكل الدعم البيداغوجي بالاضافة

الى القدرات التوثيقية البيداغوجية المتطورة.

لقد تغير جهاز التكوين المهني كثيرا خلال العشرية الأخيرة الا أن سير التحديث البيداغوجي الذي شرع فيه يبدو أنه تعرقل نظرا لتضافر عدة أسباب يمكن حصرها فيما يلي :

- عدم التمكن من الامتصاص التام لازمة النمو التي شهدتها فيما يتعلق بتوسيع القدرات والإمكانيات.

- الضغوط التي مازالت سائدة فيما يتعلق بالبناء والتجهيز (هذا التجهيز الذي يستورد معضمه من الخارج) وكذا التأطير. إن وضعية كهذه لا تسهل اطلاقا عملية التكفل بالتحديث البيداغوجي.

- أن صعوبة الحصول على مستخدمين مؤهلين للتأطير والتعليم وذوي الخبرة يقلل من نجاعة هذا المسعى.

- أن العزلة النسبية التي يعرفها التكوين المهني بالمقارنة مع الوسط المهني (و ذلك على الرغم من الاجراءات المتخذة في هذا المجال) تحد من مساهمة المحترفين في هذا المجال.

- ضعف القدرات الخاصة بالتوثيق البيداغوجي لهذا القطاع الذي يجد نفسه دائما مضطرا للاستعانة بالخارج للحصول على برامج التكوين.

\* الأولوية التي أعطيت للتكفل بمشاكل التسرب التي ما انفك النظام التربوي يعاني منها كانت على حساب الطابع النوعي للتكوين.

إن تدعيم وتطوير قدرات التوثيق البيداغوجي يشترط من جهة أخرى ازالة كل الحواجز التي تفصل طرق التكوين والتكفل بها على قدم المساواة من طرف مؤسسات التكوين التي يجب أن تتحول بذاتها

الى أماكن للتكوين. ولهذا فإن إعادة التنظيم حسب هذا المنظور أصبحت جد ملحة:

كما يجب أن يعاد النظر في الاستقلالية الكبيرة التي يتميز بها العمل البيداغوجي وذلك بإدخال مفهوم "التخطيط السنوي للتكوين" الذي يجب أن يضم مختلف طرق التكوين.

كما يجب أن يتضمن هذا المخطط التوجيهات الخاصة بطلبات التكوين المسجلة على مستوى المؤسسة من جهة والإجراءات المتخذة للاستجابة لها خاصة عن طريق التكوين المتناوب، التمهين، الدروس المسائية والتكوين حسب الطلب.

في هذه الأونة لا يوجد تخطيط وطني في مجال التكوين المهني وإنما تشتغل الانظمة الفرعية المختلفة حسب الانشغالات الموجودة فحسب. لهذا لم يتمكن قطاع التكوين المهني من تنسيق نشاطاته في حين أن صلاحياته في هذا الميدان واضحة جدا.

يجب أن يتحقق التشاور والتنسيق على مختلف المستويات : بين قطاعات (التربية، التعليم العالي، التكوين والتشغيل وقطاع المكونين) على المستوى الوطني، الولائي والجهوي.

يجب أن ينصب التشاور فيما بين القطاعات على المحاور التالية :

- تنظيم مختلف دورات التعليم فيما يتعلق بالمحتويات والمناهج والمكتسبات.

- معرفة مختلف الشرائح التي لفظها النظام التربوي والتي هي في بحث دائم عن التكوين والتشغيل والتعرف على مختلف ميكانيزمات التوجيه المدرسي والمهني.

- الاطلاع على تنظيم حقائق عالم الشغل: الهيئات، التأهيلات، تطور القطاعات والحركة المهنية.

- معرفة امكانيات التكوين الموجودة واستعمالها استعمالا عقلانيا.

أما على المستوى الوطني يجب وضع ميكانيزمات للتشاور تجمع دوريا كل مسؤولي نظام التربية والتكوين والتشغيل والمتعاملين الإقتصاديين لمواجهة السياسات التنفيذية في مختلف الميادين وعلى المستويات المحلية والجهوية والإستجابة لانشغالات واهتمامات القطاعات وتسجيل كل القرارات الواجب اتخاذها في سياق الحقائق الإقتصادية والاجتماعية.

إن هذه الميكانيزمات ستساهم في تنظيم سير نظام التربية والتكوين والتشغيل. هذه الفعالية تتدعم أكثر إذا استعان قطاع التكوين المهني بهيئة تقوم بتحليل ودراسة التطور المهني والتأهيلات التي يتطلبها عالم الشغل ونعني بذلك مركز الدراسة والبحث حول المهن والتأهيلات ومتابعة مدى إدماج العناصر المكونة، علما بأن العناصر المكونة تستفيد من مدة محددة لتتكيف مع منصب العمل.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن العديد من البلدان التي عملت على تطوير أنظمتها التكوينية اعترضتها صعوبات في مجال تمويل نشاطات التكوين.

إن النظام الساري العمل به حاليا في مجال التمهين والتكوين المتواصل يعمل على إشراك الأجهزة المستخدمة في تمويل نشاطات التكوين المحددة قانونا وحث المؤسسات المستخدمة على تنظيم التكوين على مستواها وذلك للمساهمة في تطوير الكفاءات الوطنية وضمان الترقية الاجتماعية للعمال.



وبسبب نقص النصوص التطبيقية التي تستجيب لهذا الإنشغال،  
يميل أغلب المتعاملين إلى التوجه نحو سوق التكوين المهني الذي ظهر  
منذ 1991 بفضل إمكانية فتح مؤسسات معتمدة للتكوين المهني من قبل  
الخواص.

إن تطوير سوق التكوين المهني يجب أن لا يكون على حساب  
إنقاص قدرات التكوين التي تتوفر عليها المؤسسات الوطنية الكبرى ولا  
على تخفيض أو تحديد الوسائل الموجودة على مستوى القطاعات  
التقنية.

إن الأزمة التي يعرفها التكوين المهني حالياً، ستضطر  
المؤسسات والقطاعات التقنية إلى التقليل المحسوس لنشاطاتها في هذا  
الميدان وهذا يعد تقليصاً للوسائل التي من المفروض أن تسخر للتكفل  
بالشباب وتطوير التأهيل وترقية العمال.



# **التكوين المهني في الجمهورية التونسية**





## **التكوين المهني في الجمهورية التونسية**

إن التنمية الإقتصادية والإجتماعية في تونس كانت دائما محل إهتمام السلطات بفضل سياسة نشيطة للتشغيل، وبفضل جهاز للتكوين المهني قادر دائما على التكيف مع تطورات التقنيات ومسار الإنتاج وتغيرات سوق التشغيل وطلب التكوين.

### **1 - التكوين المهني في تونس:**

يمكن التكوين المهني من اكتساب معلومات علمية وتقنية، والمهارة المهنية الضرورية لممارسة مهنة أو حرفة ما في أحسن الظروف المنتجة. مع العلم أن اختلاف مستويات الإكتساب والتكوين تعتمد على ما يلي :

- سن المترشح.
- مستواه الدراسي والمهني .
- كفاءاته الذهنية والعقلية والنفسية التي يمكن معرفتها بفضل فحوصات علم النفس المطابق (Psycho Technique).
- المعلومات والكفاءات المهنية الممكن تقييمها عن طريق الإختبارات المهنية.
- الوضعية المهنية والدوافع الشخصية.

يتكفل بالتكوين المهني كل من :

أ - القطاع العمومي في اتجاه ثلاثة محاور هامة هي :

1 - التكوين الموجه نحو تلبية احتياجات التنمية في الحرف عن طريق إنشاء مراكز التكوين الخاصة بالحرف التابعة للديوان الوطني للحرف،

2 - التكوين الموجه نحو تلبية احتياجات التأهيل المرتبط بالتنمية الاقتصادية للبلاد والتطور التكنولوجي، عن طريق إنشاء مؤسسات التكوين المندمجة داخل القطاعات الوزارية التقنية (مثل الصحة العمومية، الداخلية، الشبيبة، الجيش، الاتصالات)، ومن بعض الهيئات الوطنية التي تلعب دورا هاما في تنمية التكوين المهني لبعض القطاعات الإستراتيجية مثل :

- الديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل.
- الديوان الوطني التونسي للسياحة.
- الوكالة المكلفة بتبسيط التقنيات والتكوين في الفلاحة.
- للمحافظة العامة للصيد البحري.

3- التكوين ذو الطابع الاجتماعي لمساعدة بعض الفئات من

السكان المحرومين أو المعوقين ويكلف به :

- الاتحاد الوطني للمرأة التونسية.
- مشروع التنمية الجهوية.
- وزارة التكوين المهني والتشغيل (مراكز الفتاه الريفية).
- جمعيات المعوقين.

ب - القطاع الخاص، للشباب الباحثين عن منصب تكوين ولكن بدفع تكلفة التكوين.

ج - الشركات والمؤسسات والمجموعات المهنية، قصد الإجابة لاحتياجاتها المباشرة من تأهيل أو تحسين المهارات المهنية لعمالها.

ويتجزأ التكوين المهني إلى أربعة أنظمة رئيسية هي :

- التلمذة الصناعية والحرفية.
- التكوين المؤدي للتأهيل، العمومي أو الخاص.
- التكوين المستمر للعمال القائمين بمهامهم وفي اتجاهين (التكوين للترقية - أو التكوين قصد تحسين المهارات المهنية للعمال).
- التكوين قصد الإدماج المهني في الوسط المهني.

## II - مختلف أنظمة التكوين المهني:

بغض النظر عن النظام التربوي الوطني الذي تعترف بأطواره وشهادته الوظيفة العمومية والخاصة، فإن مختلف أنظمة التكوين المهني تعاني من بعض النقائص في إطارها القانوني، خاصة منها تلك التي تكون لفائدة سوق التشغيل.

### 1 - التلمذة الصناعية:

- هذا النوع من التكوين يعتمد على التناوب، ويسمح للشباب المترأوح أعمارهم من 14 إلى 18 سنة باكتساب مهارة العامل عن طريق التكوين داخل الشركة أو المؤسسة المنتجة، ولكن تحت إشراف بيداغوجي للمستشار المكلف من طرف الديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل، وتدوم الدورة من سنتين إلى ثلاث سنوات بحسب التخصصات والمهن. ويسمح هذا التكوين بالحصول على شهادة التلمذة الصناعية تؤهله إلى مستوى عامل ماهر أو نصف ماهر علما أن خلال فترة التكوين هذه، يستفيد المترشحون من مواد إضافية مثل التعليم النظري والتكنولوجي والثقافة العامة، في أحد المراكز التابعة للديوان

الوطني للتكوين المهني أو أحد مراكز التلمذة الصناعية.

وتم تقنين هذا النمط من التكوين من قانون العمل رقم 72-7 وتمتد في 15/2/1972 والمرسوم رقم 72-57 المؤرخ في 22/2/1972. تحدد هذه النصوص القانونية واجبات أرباب العمل (المستخدمين) والتلميذ الصناعي، بالإضافة الى المهن التي تدخل في نشاط التلمذة الصناعية. كما تحدد مدة التكوين والعلاوات المقدمة للتلميذ المتدرب ونسبة التلاميذ لكل مهنة، والإطار الإداري والبداغوجي.

يخص هذا النمط من التكوين 21000 متدرب في السنة وينتج 1200 عامل مؤهل للشركات التي تساهم في التكوين.

## 2 - التكوين المؤدي للتأهيل عن طريق الهيئات المتخصصة:

بغض النظر عن التكوين حسب طريقة التلمذة الصناعية ينظم التكوين المؤدي للتأهيل من قبل العديد من القطاعات التقنية لتلبية حاجياتها الخاصة، أيضا من قبل الهيئات العمومية الوطنية . ويوجه هذا النمط من التكوين لتحضير الشباب المتسربين من النظام التربوي، لاكتساب تأهيل كامل أو تأهيل مكمل للدخول في الحياة العملية.

ويتفرع إلى ما يلي :

### أ - التكوين الأساسي المؤهل :

يرتكز هذا النمط من التكوين المهني "القاعدي" على الجانب العملي والأشغال الحقيقية إضافة الى المعلومات العلمية والتكنولوجية المدنية بحسب البرنامج المخصص.



يوجه هذا النوع من التكوين الى الشباب القادمين من الطور الابتدائي أو من الثانوي العام، والتي تتراوح أعمارهم من 17 سنة وما فوق.

ويمكن القيام بهذا التكوين في مؤسسة تكوينية فقط، أو بالتناوب مع الشركات الإنتاجية (من المركز الى الشركة) وذلك طبقا لبرنامج ومخطط التكوين.

ويؤدي هذا التكوين الى التأهيل (مستوى عامل ماهر) في مناصب العمل الصناعية و الإدارية، والتجارية.

### ب- تحسين المستوى المهني :

تسمح برامج تحسين المستوى بتكميل المعلومات التكنولوجية أو رفع المستوى النظري والمهني المكتسب في دورات سابقة، في مراكز أو مؤسسات التكوين المهني .

ويسمح بالحصول على مؤهل مهني عال (العمال المهرة، والتقنيين).

تمنح هذه البرامج على مستوى المراكز المتخصصة القطاعية التابعة للديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل (OFPE)، والهيئات الأخرى المكلفة بالتكوين.

أما عن قدرة الاستقبال في التكوين داخل الهيئات المتخصصة فإنها لا تقل حاليا عن 44108، وتتجزأ بحسب مستويات التأهيل كما يلي :

- 47 % لتكوين مساعدي العمال، والعمال المتخصصين .
- 38 % لتكوين عمال مؤهلين، وأعوان الإدارة.

- 15 % لتكوين الكوادر وأعوان الاشراف.

وينتهي التكوين التأهيلي بالحصول على شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة أخرى. ويتبع بدروس تطبيقية إلزامية في الوسط المهني كما يمكن الاستفادة من النظام الداخلي أو نصف الداخلي مجانا في مختلف المؤسسات.

- ديوان التكوين المهني والتشغيل ..... 70 مركز
- وزارة الصحة العمومية ..... 20 مدرسة
- وزارة الفلاحة ..... 20 مركز
- المحافظة العامة للصيد البحري ..... 11 مركز
- وزارة التكوين المهني والتشغيل (مراكز الفتاة الريفية) 12 مركز
- الديوان الوطني التونسي للسياحة ..... 05 مراكز
- الديوان الوطني للحرف التقليدية ..... 08 مراكز
- مشروع التنمية الجهوية ..... 220 مركز
- الاتحاد الوطني للمرأة التونسية ..... 116 مركز
- التكوين بالقطاع الخاص (بالمقابل) ..... 245 مركز

### 3- التكوين بديوان التكوين المهني والتشغيل (OFPE)

إضافة الى التلمذة الصناعية التي تراقب من طرف مستشارين خاصين بها، يشرف الديوان على 70 مركز للتكوين موزعة عبر تراب الجمهورية التونسية و يغطي 11,2 % من القدرة الوطنية للتكوين.

- عدد المراكز 70
- عدد التخصصات الملقنة 150
- عدد المكونين 575
- القدرات المتوفرة 7 375
- قدرات التكوين المستعملة 6 516
- الإنتاج من تخرج الطلبة سنويا 4 860
- من هؤلاء :

69 % يتخرجون بتأهيل عمال متخصصين

(مساعد عامل)

15 % يتخرجون بتأهيل عمال مهرة أو ذوي

تأهيل عال

16 % يتخرجون بتأهيل تقنيين أو إطارات

متوسطة

علما أن قدرات التكوين التي تدخل في صلاحيات ديوان التكوين المهني والتشغيل موجهة نحو القطاعات الإقتصادية الرئيسية في البلاد وهي :

- الصناعات الميكانيكية والمعدنية بنسبة 16,8 %.
- البناء والأشغال العمومية بنسبة 30,5 %.
- الصيانة الميكانيكية والكهربائية 17,6 %.
- النسيج 16,8 %.
- الجلود والأحذية 3,5 %.
- فنون الطباعة 0,7 %.
- أشغال المكاتب 8,6 %.
- مختلف المهن الأخرى 3,6 %.

#### أ - التكوين المتناوب:

إستهدافا للاستغلال الأنجح لجميع الإمكانيات التي يمكن أن توفرها الشركات في مجال التكوين، خاصة بالإستفادة من التكوين التطبيقي والنظري في آن واحد، قام ديوان التكوين المهني والتشغيل منذ سنة 1975 بتجربة نمط التكوين الذي يسمى "بالتناوب" بالتنسيق مع الهيئات المشغلة (أرباب العمل) :

- مع المجلس الأعلى للصيادلة بتكوين معاونين التحضير وتقنيين التحضير في تخصص الصيدلة.
- مع قطاع البنوك لتكوين كاتبات الإدارة.
- المجلس الوطني للمحاميين لتكوين أعوان متخصصين في هذا

المجال (عملية أثناء التركيب).

- وتخص هذه العمليات الجنسين من مستوى نهاية الثانوية. ويتم التكوين بالتناوب في الوسط المهني وفي مؤسسة التكوين تحت إشراف أستاذ متخصص للدورة وينتهي هذا التكوين النظري والعملي بالحصول على شهادة معترف بها ومصادق عليها من طرف الهيئات المهنية المعنية.

## ب - التكوين المهني الفلاحي:

- يتولى هذا التكوين الوكالة الوطنية لتبسيط التقنيات الفلاحية والتكوين الفلاحي التابعة لوزارة الفلاحة، وتتمثل فيما يلي :

### - التكوين المهني الأساسي بمستويين (2) :

- المستوى الأول موجه للشباب الذين أنهوا الطور الابتدائي، والذين تتراوح أعمارهم من 15 إلى 18 سنة وهم من أبناء الفلاحين أو سكان المناطق الريفية. و ينتج هذا النمط من التكوين عمالا متخصصين قادرين على العمل في القطاع الفلاحي.

يلقن هذا التكوين في مراكز التكوين الفلاحي من بينهم خصص مركزين (2) للفتيات بقدرة إستيعاب سنوية للتكوين تقدر ب 1500.

- المستوى الثاني من التكوين في الفلاحة تتولاه سبعة (7) مراكز، من بينها إثنين (2) في الآلات الفلاحية، لفائدة 250 متكون سنويا.

### - التكوين حسب الطلب :

- بهدف تطوير التكوين الفلاحي بصفة فعالة، بإمكان مراكز التكوين الفلاحي تنظيم دورات خاصة حسب طلب الهيئات المستعملة، ولفترات قصيرة، بحيث كل فترة لها شهادتها الخاصة (بطاقة الكفاءة



المهنية لمجموعة من الكفاءات المهنية).

- بهذه الطريقة يستطيع العامل في الفلاحة إكتساب مهارات عديدة تدريجيا ولكل مهارة بطاقتها (شهادتها) المهنية، الشيء الذي يسهل له التوظيف في قطاع الفلاحة.

### - تحسين المستوى في المهن الفلاحية :

يتم في (7) سبع مؤسسات تسمى مراكز تحسين المستوى والرسكلة الفلاحية. كما تقوم هذه المراكز أيضا بتنظيم دورات تكوينية حسب الطلب، وتستقبل 10.000 متدرب/يوم في السنة.

### ج - التكوين المهني في قطاع الصيد البحري :

تتكفل بهذا التخصص المحافظة العامة للصيد البحري، وذلك في نوعين من المؤسسات :

\* مدارس الصيد البحري للتكوين في التخصصات التالية :

- المشرف على الصيد البحري؛

- ميكانيكي في الصيد البحري،

- تقني في صناعات البواخر،

\* مراكز التكوين المهني للتكوين في التخصصات التالية :

- بحري صياد.

- مشرف السواحل.

- عمال صيانة الزوارق.

- غواصين.

يشتمل هذا النمط على 750 منصب تكوين في السنة موجهة للشباب القادمين من الطور الابتدائي بالنسبة للتكوين في المراكز، والقادمين من الطور الثانوي بالنسبة لمدارس الصيد البحري. حيث

يسمح هذا البرنامج بتوفير 275 عامل ماهر لقطاع الصيد البحري.

#### د - التكوين في قطاع السياحة :

ويتولاها الديوان الوطني التونسي للسياحة في 3 مستويات:

المستوى الأول : مستوى أساسي: شهادة التعليم في الفندقية.

المستوى الثاني : مستوى عال : شهادة تقني عال (سام).

المستوى الثالث : الإشراف : شهادة مشرف وما فوق.

المستوى الأول يكون عمال مؤهلين في تخصصات الفندقية وهي : الطبخ - الحلويات - المطعم - الطوابق - الغسيل - الإستقبال - ويدوم هذا التكوين سنتين (2)، كما يوجه للشباب من 17 إلى 23 سنة، القادمين على الأقل من السنة الرابعة من التعليم الثانوي إضافة إلى مسابقة الدخول - ويشاركون في دورة تطبيقية من أربعة أسابيع تسبق التكوين.

يجازى هذا التكوين بشهادة التعليم في الفندقية التي تسمح بالإلتحاق بالتكوين العالي للحصول على شهادة تقني عال. تقدر إمكانيات الإستقبال في التكوين في تخصص الفندقية بـ 1640 منصب تكوين من بينها 1300 مخصصة للتكوين الأساسي.

وقدرة التخرج السنوي 500 عامل ماهر للقطاع.

#### هـ- التكوين في الصيدلة :

تقوم بالتكوين في تخصص الصيدلة وزارة الصحة العمومية لتلبية إحتياجات مؤسساتها الصحية من الموظفين، وحتى القطاع الخاص، وتقدم 4243 منصب تكوين في شبه الطبي تتوزع عبر 20 مدرسة للصحة العمومية.

## و- التكوين في المهن اليدوية (والحرف التقليدية) :

يتوجه هذا النوع من التكوين إلى الشباب الذين لم تتوفر فيهم المستويات التعليمية، وبصفة عامة للقادمين من التعليم الابتدائي. يتولى هذا التكوين كل من :

- الديوان الوطني للحرف التقليدية الذي يوفر 295 منصبا للتكوين في 8 مراكز.

- الاتحاد الوطني للمرأة التونسية الذي يوفر على 116 مركز موزعة عبر تراب الجمهورية لتكوين 4317 فتاة تونسية في مختلف التخصصات (الطرز - الخياطة - التريكو - النسيج - الزرابي - الفلاحة - شبكة الصيد البحري).

- هذا التكوين الموجه للفتاة تتولاه أيضا المراكز الإثنية عشر (12) للفتاة الريفية، التي تتوفر فيها قدرة إستقبال تقدر ب 572 في السنة.

- كما يتولى التكوين في الحرف التقليدية والحرف اليدوية أيضا مشروع التنمية الجهوية الذي تتوفر لديه 220 مركزا ويستطيع تكوين 9025 شابا وشابة في السنة في مختلف قطاعات النشاط (الحرف التقليدية - الفلاحة - الصيد البحري - الحرف اليدوية الصغيرة إلخ...).

## ي- التكوين بالقطاع الخاص المؤهل :

يوفر القطاع الخاص في الجمهورية التونسية، قدرة إستقبال سنوية في التكوين تقدر ب 15000 منصب تكوين في 245 مركز موجهة نحو أشغال الإدارة والألبسة والإعلام الآلي والسكريتاريا بالإعلاميات والحلاقة والخياطة.

يشرف على هذا التكوين الخاص من الناحية البيداغوجية، ديوان التكوين المهني والتشغيل، الذي له صلاحيات الإعتماد على

طلبات فتح فروع و يقيم التكوين ويراقب إمتحانات التخرج ويسلم شهادات نهاية التكوين.

ويمكن هذا القطاع التكويني الخاص من توفير 3000 عامل وعون مؤهل لسوق التشغيل.

#### 4- التكوين المستمر للعمال أثناء النشاط :

يسمح التكوين المستمر بالحفاظ على مستوى العمال ورفع مستواهم بتحسين معارفهم العلمية والتقنية والمهنية وتحسين قدراتهم على الإنتاج الجيد، بالنظر إلى التطور التكنولوجي والتغيرات المتتالية التي يعرفها عالم الشغل.

يمكن أن يقدم الطلب من العمال أنفسهم قصد الترقية إلى مستويات مؤهلة أفضل، وبالتالي تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية، كما يمكن أن تقوم بالمبادرة المؤسسات لتلبية إحتياجاتها الخاصة.

ولذلك، يمكننا تعريف التكوين المستمر للعمال الذي يقوم به ديوان التكوين المهني والتشغيل :

- التكوين المستمر الذي ينظم خارج هذا الديوان ،
- التكوين المستمر حسب برامج الشركات.

أ - التكوين المستمر في ديوان التكوين المهني والتشغيل(أي تكوين لفائدة الترقية) :

- منذ سنة 1963، وطبقا لمهامه ينظم الديوان، دورات تحسين المستوى والرسكلة في فترات مسائية وبالمراسلة لفائدة العمال القائمين بنشاطاتهم الإنتاجية أو الممارسين لمهنتهم بصفة طبيعية، تلبية لرغبات هؤلاء قصد تحسين الوضعية المهنية أو تغيير المهنة.



## التحضير للدراسات العليا:

يوجه هذا التحضير إلى كل العمال أثناء نشاطاتهم الذين تابعوا على الأقل السنتين الأخيرتين من التعليم الثانوي، ويرغبون إستئناف الدراسة ومواصلة في مؤسسات التعليم العالي.

ويحتوي هذا البرنامج على طورين لمدة سنتين لكل طور :

- الطور الأول يسمح للمعنيين بالوصول إلى مستوى البكالوريا.

- الطور الثاني عالي يحضرهم للإرتقاء إلى التعليم العالي.

ويتم هذا التحضير في شكل دروس مسائية في الخمسة (5) معاهد المتخصصة التابعة لديوان التكوين المهني والتشغيل والمتواجدة في كل من تونس - سوسة - سفاقص - قابس - المنستير - كما يتم ذلك في شعبتين (2) هما :

- شعبة علمية تحضر العمال المشاركين إلى التعليم العالي التقني.

- شعبة إقتصادية وتسييرية تحضرهم لمواصلة الدراسات العليا في الإقتصاد والمحاسبة والتسيير إلخ ...

كما يتابع هذه الدروس سنويا 1500 عاملا في الدروس المسائية و500 في الدروس بالمراسلة (في الكيمياء والفيزياء - والرياضيات - واللغة الفرنسية ...).

## التكوين المستمر في مؤسسات التعليم العالي:

- ومن جهة أخرى وفي نفس الإطار، أنشأ ديوان التكوين المهني والتشغيل بالتنسيق مع المدارس العليا للمهندسين والمعاهد العليا للتكنولوجية، شعب جديدة للترقية المهنية والتكوين المستمر، في شكل

اتفاقيات لفائدة الخريجين من المعاهد المتخصصة للتعليم المستمر للعمال التابعة لديوان، الذين أحرزوا على شهادة تقني سام (عال).

### **\* مع المدرسة الوطنية للمهندسين بتونس :**

يخصص هذا التكوين للعمال أثناء النشاط، الحائزين على شهادة تقني سام، ويسمح بالحصول على شهادة مهندس بعد تكوين يدوم سبعة (7) سدايسات في التعليم المسائي (ثلاث سنوات ونصف). وعليه يتابع هذا الطور 200 تقنيا ساميا، الشيء الذي يؤدي بتخرج 20 منهم سنويا بشهادة مهندس تقني.

### **\* مع المدرسة الوطنية للمهندسين بالمنستير :**

تعتبر هذه الشعبة حديثة النشأة وانطلقت في نهاية سنة 1992، قصد تكوين 20 تقني عال في الصيانة الصناعية، لمدة ثلاث سنوات ونصف خلال الفترة المسائية.

### **\* مع المعهد العالي التكنولوجي بنابل :**

يوجه التكوين في هذا المعهد إلى الخريجين من المعاهد المهنية المخصصة للعمال التابعة لديوان التكوين المهني والتشغيل، وأيضا للعمال الحائزين على شهادة البكالوريا. ويختتم التكوين في معهد نابل بالحصول على شهادة تقني عال بعد متابعة 4 سنوات تكوين خلال الفترة المسائية.

### **التكوين المستمر عن طريق مراكز التكوين المهني :**

ينظم ديوان التكوين المهني والتشغيل بواسطة مراكزه دورات

تكوينية مسائية في بعض التخصصات مثل: الكهرباء، الخياطة، الألبسة الخ... وهي موجهة للعمال القائمين بنشاطاتهم العادية.

ب- التكوين المستمر خارج ديوان التكوين المهني والتشغيل :

للقطاع الفلاحي : يتم التكوين المستمر في سبعة (7) مراكز تابعة لوكالة التشغيل والتكوين الفلاحي، ويخص 5000 عاملا متابعاء. ينظم هذا التكوين على شكل دورات الرسكلة وتحسين المهارات، ورفع المستوى، وإضافة بعض المهارات والمهام.

لقطاع الفندقية : إضافة إلى دوراته العادية الأساسية، ينظم الديوان الوطني التونسي للسياحة، ملتقيات ودورات رفع المستوى والرسكلة، للموظفين العاملين بالفندقة، وذلك في مؤسساته الخاصة، أو مع الوكالة الفرنسية للتكوين المهني بالتنسيق مع ديوان التكوين المهني والتشغيل.

للقطاع العمومي : منذ 1985 أصدرت الحكومة مرسومين لفائدة العمال وأعوان الدولة والجماعات العمومية والمحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الأول ينظم التكوين المستمر، والثاني يحدد نظام العطل المسموحة للتكوين المستمر (مرسوم رقم 263-85 ومرسوم رقم 264-85 المؤرخين في 1985/2/15).

ج- التكوين بالشركات الإنتاجية (تحسين المهارات والكفاءات)

إضافة إلى التلمذة الصناعية، تنظم الشركة الإنتاجية لفائدة مختلف أصناف عمالها دورات للتكوين والرسكلة وتحسين المستوى أو إضافة بغض المعلومات المهنية المكملية، وذلك بقدراتها الذاتية أو

بمساعدة ديوان التكوين المهني والتشغيل من النواحي التقنية والبيداغوجية، وحتى بمساعدة بعض المكاتب المتخصصة للتكوين من القطاع الخاص.

وبصفة عامة تكون هذه الدورات قصيرة المدى وتعتمد على مختلف أنماط التكوين، منها:

- التكوين داخل الشركة الإنتاجية.
- التكوين ما بين الشركات على شكل ملتقيات.
- التكوين بالتعاقد بين الشركات وديوان التكوين المهني والتشغيل، أو مع مراكز التكوين التابعة للقطاع الخاص.
- التكوين بالخارج.
- الدورات الخاصة لرفع المستوى، التي تعتبر إجبارية للعمال، والتي تدخل ضمن مسار الدراسة أو التكوين.
- التكوين في مركز تابع للشركة أو لمجموعة مهنية.

هذا النوع من التكوين يخص 28000 عاملا سنويا، وذلك من بين عدد عمال النشاط (خارج الفلاحة) يقدر ب 1.433.000 عامل.

- تم تقنين هذا النمط من التكوين عن طريق نصوص قانونية منها خاصة المرسوم رقم 79-140 المؤرخ في 12/2/1979 المتعلق بترقية التكوين المهني في الشركات والمؤسسات الإنتاجية، والخدمات. ساهم هذا المرسوم في تحديد الطرق والوسائل والمنهجيات التي يجب على الشركات إحترامها ومتابعتها للإستفادة من التخفيضات على الضريبة حول التكوين المهني المحددة ب 2 % (اثنين) لجميع القطاعات ماعدى الشركات التي تمارس نشاطات في الصناعات والمعامل الصغيرة التي تخضع إلى ضريبة بنسبة واحد في المائة 1%.

- تدفع هذه الضريبة شهريا، مثل الضريبة على الأرباح الصناعية والتجارية، ويتم تقييمها بالنظر إلى أجور العمال وعلاواتهم



الشهرية التي تدفع لهم طبقا للقانون رقم 88-145 المؤرخ في 1988/12/31 المتضمن قانون المالية للتسيير لسنة 1989.

## 5- التكوين المؤدي إلى الإدماج في الوسط المهني:

- يهدف إلى تكميل التكوين الذي تم تحصيله في مركز أو مؤسسة مدرسية أو جامعية، وبالتالي ضمان أفضل تطابق المنتج مع المتطلبات النوعية التي تفرضها أنظمة الإنتاج في عالم الشغل، واتخذت الحكومة إجراءات من شأنها استحداث ثلاثة أنواع من أساليب التكوين المؤدي للإدماج، التي تساعد أيضا على تسهيل إدماج الشباب الذي تم تكوينهم في المنظومة التربوية والتكوينية للدخول في الحياة العملية وتكييفهم خلال فترة محددة مع الأوزان الحقيقية للعمل المنتج.

### أ - العقد الخاص بالتكوين المؤدي للتشغيل :

يخضع للمرسوم رقم 88-733 المؤرخ في 1988/4/7 المعدل والمتمم للمرسوم 81/1220 المؤرخ في 1981/9/24، ويخص هذا النمط الخريجين من التعليم الثانوي المهني، والتقني، والفلاحي، ومراكز التكوين المهني العمومية، والخاصة المعتمدة. تقدم مساعدات مالية للشركات التي توظف هذه الفئة من المتدربين مع إعفائها من دفع الاشتراكات المتعلقة بالمساهمات الإجتماعية المفروضة على أرباب العمل خلال السنة الأولى، التي يمكن تمديدتها إلى ثلاثة (3) سنوات في حالة ما إذا تم توظيف نهائي للمتدرب.

هذه الطريقة تهم أيضا متدربي التلمذة الصناعية الذين أنهوا تكويننا في موقع الإنتاج، فيما يخص الإعفاء من الاشتراكات الإجتماعية، لمدة سنة.

## ب - الدورات الخاصة للتكيف مع الحياة المهنية :

تنفيذ القانون رقم 86-106 المؤرخ في 1986/12/31 تنظم دورات التكيف مع الحياة المهنية لفائدة الحائزين على شهادات التعليم العالي.

تهدف هذه الدورات لتكييف الشباب الحائز على شهادة في الوسط المهني الحقيقي وتحضيره لممارسة مهنته بصفة فعالة وإنتاجية.

تتم هذه الدورة حسب الشروط العادية للعمل في الشركة أو الإدارة العمومية والخاصة، وتدوم سنة كاملة وحتى سنتين على الأكثر.

كما يستفيد المتدرب من علاوة شهرية تعتبر منحة تقدمها وزارة التكوين المهني والتشغيل (مرسوم رقم 87-1190 المؤرخ في 1987/8/26).

## ج- الدورة الخاصة بالتمرن على الحياة المهنية الحقيقية:

نفس الدورة منحت للحائزين على شهادة من الطور الثاني من التعليم الثانوي ومن أنظمة التكوين المهني الذين حضروا على الأقل مدة ستة (6) سنوات من الدراسة بعد الابتدائية. ويستفيد المتدرب من علاوة شهرية تعتبر منحة تقدمها وزارة التكوين المهني والتشغيل تناسب شهادته.

## د - الصناديق الخاصة بالاندماج والتكيف المهني :

- تهدف إلى مساعدة الشركات لتنفيذ سياسة من شأنها استثمار مواردها البشرية وإعادة تنظيمها، أقرت الحكومة إنشاء هذه الصناديق المالية منذ سنة 1990 للتدخل وتنظيم سوق العمل والتشغيل.

- تخصص هذه الأموال للمساهمة في تمويل مختلف برامج النشاط التي تنوي المؤسسات أو مجموعة من المؤسسات والشركات إقامتها في مجال :

### التكوين الأساسي :

ويعني ذلك بنشاطات التكوين خلال فترات قصيرة المدى تنجزها الشركات نفسها قصد تلبية حاجياتها من اليد العاملة المؤهلة غير المتوفرة في سوق العمل، مع ضمان التوظيف، ومحددة من خلال إتفاقية بين ديوان التكوين المهني والتشغيل والشركة المستفيدة من مساهمة هذه الأموال.

### تحسين المستوى لعمال الشركات :

- هذه الصناديق تقدم مساهمتها أيضا إلى الشركات التي ترغب في تنفيذ برامج تحسين المستوى وتحسين الإنتاجية، التي تتطلب اعتمادات مالية أعلى من المبالغ المسددة في إطار الضريبة على التكوين المهني.

### تحويل موظفي الشركات التي هي في صعوبة :

- تمنح مساهمة مالية للشركات التي تعاني من صعوبات، بعد إعلانها للجان مراقبة طرد العمال ضرورة التحويل المهني لبعض الموظفين بسبب احتمال طردهم نظرا للضغوطات في تعداد الموارد البشرية والفائض في بعض التخصصات.

### شركات طالبي التشغيل :

- ولمساعدة عروض التشغيل المتوفرة في المناطق الفقيرة من اليد العاملة المؤهلة، تتدخل هذه الصناديق المالية على شكل علاوات

النقل و الإيواء لفترة قصيرة للسماح لطالبي التشغيل للمشاركة في عمليات الإنتقاء.

### التكوين والإدماج المنجز من القطاع الخاص في التكوين :

- لتدعيم مجهود الدولة في ميدان التكوين والإدماج المهني لطالبي التشغيل تساهم صناديق الإدماج والتكيف المهني، حسب نصوص قانونية وإجراءات معينة، في تمويل برامج التكوين والإدماج المهني أو تحسين المهارات، التي تقوم بها الشركات والمؤسسات التكوينية في القطاع الخاص، لفائدة طالبي التشغيل ولكن بالتزامها ضمان إدماج المرشحين في الحياة المهنية.

### تكوين الأطارات المحتملة في إنشاء الشركات:

- بهدف تحسين المهارات التقنية أو التسييرية للأطارات المستقبلية التي يحتمل أن تشرف على إنشاء الشركات الإنتاجية وتسييرها وبالتالي تطوير العمل الحر، هذه الصناديق تمول المتعاملين الخواص الذين ينظمون برامج في هذا المجال.

## **III التنظيم القانوني والإداري للتكوين المهني:**

- باستثناء التكوين المؤدي إلى التوظيف الذي تتولاه الوزارات لتلبية حاجياتها من الموظفين، جميع الأنظمة الأخرى للتكوين تتبع قوانين سوق التشغيل وبالتالي تندمج في إستراتيجية وطنية من شأنها معالجة الاختلالات الظرفية والهيكلية بصفة فعالة وسريعة.

ولذلك أنشأت الحكومة منذ تاريخ 1990/5/3 وزارة خاصة



بالتكوين المهني والتشغيل من شأنها دفع التكوين المهني إلى الأمام باعتبارها الحجر الأساسي لتنمية الموارد البشرية للبلاد. علما أن هذه المهمة كانت سابقا ملحقة بقطاع الشؤون الإجتماعية.

فمهمة هذه الوزارة تكمن في إعداد سياسة الحكومة في ميادين التكوين المهني والتشغيل، وضمان التنفيذ وتقييم النتائج.

على هذه الوزارة أيضا السهر على تناسق التوجيهات العامة والإختيارات الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية مع أهداف ترقية التشغيل واستثمار الموارد البشرية.

وفي ميدان التكوين تقوم الوزارة بدور الترقية والتنشيط، عن طريق التشريع والبرامج المناسبة في الجهاز الوطني للتكوين المهني، والسهر على توسيعه وانسجام خدماته التي من المعلوم أن يقدمها العديد من الأطراف والمتعاملين.

## ديوان التكوين المهني والتشغيل:

يعتبر هذا الديوان هيئة عمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري تتحلى بالشخصية المدنية والإستقلالية المالية، ويقع تحت وصاية وزارة التكوين المهني والتشغيل. له مجلسا إداريا يداول في مجال تسيير إدارته وأمواله.

تم إنشاء هذا الديوان منذ مارس 1967 عن طريق القانون رقم 67-11 المؤرخ في 1967/3/8، ومنذ ذلك الحين كلف الديوان بتنفيذ وتقييم برامج التكوين المهني والتشغيل ومراقبة التكوين المهني في القطاع الخاص وفي الشركات المنتجة.

ومن خلال مهمته، يقدم الديوان مساعدته التقنية والبيداغوجية والإنسانية في إطار الإتفاقيات مع المتعاملين، والهيئات التكوينية المتخصصة (في تكوين المكونين - البرامج - المنهجيات البيداغوجية) وللشركات العمومية والخاصة (عن طريق تنظيم الإختبارات أو تشخيص وتحديد إحتياجات التكوين، وتنظيم دورات التكوين حسب الطلب، والملتقيات التقنية، والوظيفية، وتحسين المستوى للموظفين في مراكز الديوان أو في الخارج مع الوكالة الفرنسية للتكوين المهني في فرنسا أو في إيطاليا...).

## الهيئات الإستشارية:

منذ سنة 1964 أنشأت الحكومة المجلس الوطني للتكوين المهني والتشغيل، الذي كلف بمهمة تنسيق العمليات المختلفة التي تقوم بها الإدارات ويعطي رأيه فيما يخص التشغيل والتكوين المهني في البلاد.

ويمتد هذا المجلس الوطني على المستوى المحلي، بالمجالس الجهوية في 23 محافظة، ويتكون من لجننتين دائمتين منذ سنة 1991 هي :

- اللجنة الدائمة للتنسيق في التكوين المهني.
- اللجنة الدائمة لبرامج الإدماج وتشغيل الشباب.

ومن جهة أخرى يهدف إلى تطوير التشريع المتعلق بالتكوين المهني في تونس، وبالتالي تغطية الفراغ التشريعي، سيتم إصدار قانون حول توجهات التكوين المهني مستقبلا.

هذا المشروع يتمحور حول المبادئ التالية :

- تمثين العلاقات بين التكوين والشركات المنتجة وتقويتها.
- توسيع الوظائف والصلاحيات للهيئات الإستشارية.
- الإستعمال الأمثل لقدرات التكوين المقدمة من الشركات المنتجة.
- تنمية التكوين الهرمي والتكوين المستمر للعمال أثناء النشاط.
- تنظيم التكوين بالقطاع الخاص.
- تنظيم جهاز المراقبة والتفتيش البيداغوجي.
- التصديق والإعتراف بالشهادات المقدمة في التكوين المهني.





# **التكوين المهني في الجماهرية الليبية**



## **أنظمة التكوين والتدريب المهني بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى**

تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية تم استحداث أمانة التكوين والتدريب المهني في شهر مارس 1988م والتي أنيط بها مهام التدريب ومتابعته وتقييمه لجميع البرامج التدريبية لجميع القطاعات والمؤسسات بالجمهورية العظمى، طبقا للقرارات المنظمة للقطاع ونظرا لربط سياسة استخدام العمالة الأجنبية ببرامج تدريب وتأهيل العناصر الوطنية تحقيقا لمبدأ الاحلال، وذلك من خلال استغلال الإمكانيات التدريبية المتاحة سواء بالمؤسسات التدريبية التابعة لقطاع التكوين والتدريب المهني أو الإمكانيات الموجودة بالقطاعات الأخرى كالصناعة والزراعة والنفط والصحة والمراكز النوعية التابعة لبعض المؤسسات الصناعية والخدمية، إضافة إلى الاستفادة من الإمكانيات المتاحة لدى الشركات الأجنبية العاملة بالجمهورية العظمى مقابل موافقة أمانة التكوين والتدريب المهني على استخدام عمالة أجنبية لدى الشركات تطبيقا لقانون العمل الليبي رقم ((58)) لسنة 197م.

إن القرارات المنظمة لقطاع التكوين والتدريب المهني نظمت العمليات التدريبية من حيث مستوياتها وارتباط هذه المستويات بعضها ببعض، ومن حيث شروط الإلتحاق بكل مستوى والشهادات والدرجات المالية الممنوحة لخريجي جميع المستويات.

كما أن القرارات المنظمة للقطاع تخوله لإعداد واعتماد ومتابعة تنفيذ جميع البرامج والمناهج التدريبية التي تنفذ في جميع المراكز

التدريبية بمختلف مستوياتها وتبعياتها والقيام بأعمال التوجيه الفني وتقديم البرامج والعمليات التدريبية ومتابعة أعمال الإمتحانات وإصدار شهادات التخرج ومعادلتها، ويكون هذا كله من خلال المركز الوطني للتدريب.

وفيما يلي استعراض لمستويات التكوين والتدريب المهني بالجمهورية العظمى:

- 1 - مرحلة التكوين الأساسي.
- 2 - مرحلة التدريب المتوسط.
- 3 - مرحلة التدريب المتقدم.
- 4 - برامج تدريب المـرأة.
- 5 - برامج التدريب أثناء العمل.

## 1 - مرحلة التكوين الأساسي:

### 1- أهداف مرحلة التكوين الأساسي:

- 1 - احلال العناصر الوطنية محل العناصر الأجنبية.
- 2 - زيادة العناصر المهنية والفنية القادرة على البذل والعطاء.
- 3 - تنشيط القدرات الابتكارية لدى المتدربين عن طريق استثمار ميولهم نحو رغباتهم المهنية.
- 4 - تسهيل إدماج المتدربين في الحياة العملية وتسيير تعاملهم مع التقنية المعاصرة.
- 5 - الكشف عن ميول المتدربين المهنية والفنية واكتشاف استعداداتهم وقدراتهم العلمية والمهنية ومساعدتهم على اختيار التخصص الذي يتلاءم مع استعداداتهم وتطلعاتهم وحاجة المجتمع.



## 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

مدة التدريب بمراكز التدريب الأساسي سنتان ويقبل بها المتدرب من مرحلة التعليم الأساسي شرط أن يكون قد أنهى ست سنوات دراسية.

## 3 - التخصصات والمهن:

الميكانيكا العامة - الكهرباء العامة - كهرباء سيارات - ميكانيكا سيارات - سمكرة وطلاء سيارات - آلات زراعية - اللحام والحدادة - التبريد والتكييف - سمكرة صحية - نجارة - ميكانيكا ديزل - اذعتين - لف محركات - مهن البناء والتشييد.

## 4 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز الأساسية شهادة التكوين الأساسي في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين استكمال تدريبهم بمرحلة التدريب المتوسط في التخصص المناظر وفقا للضوابط واللوائح التي تحكم الالتحاق بالتدريب المتوسط.

## 5 - إحصائية السعام التدريبية 1991/1992م:

بلغ عدد مراكز التكوين الأساسي بالجمهورية العظمى عدد 105 مركزا في حين بلغ عدد المتدربين بها 18677 متدربا.

## II - مرحلة التدريب المتوسط:

### 1 - أهداف مرحلة التدريب المتوسط:

أ - توفير فرص التدريب التخصصي للمساهمة في تلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المهنية المتخصصة.

ب - توفير أسس من المهارات والمعارف الفنية العملية وتمكين خريجها من مزاولة المهن كمدربين بمرحلة التكوين الأساسي.

ج - تزويد المتدربين بالقدر اللازم من المهارات الفنية التي تمكن الخريجين الراغبين في مواصلة تدريبهم بمرحلة التدريب المتقدم.

د - توسيع مجالات التدريب بما يحقق حرية المتدرب في اختيار المهنة المناسبة والتي تتماشى مع رغباته وقدراته الجسمية.

### 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة التدريب بمرحلة التعليم المتوسط ثلاث سنوات.
- ب - الحصول على شهادة اتمام مرحلة التعليم الأساسي.
- ج - المتفوقون من خريجي مراكز التكوين الاساسي والراغبين في مواصلة تدريبهم.
- د - الحصول على مستوى تدريبي أعلى ممن يرغبون في الالتحاق بهذه المراكز.

### 3 - التخصصات والمهن:

تقسم مرحلة التعليم المتوسط إلى مجموعة من المراكز والتخصصات كما تي :

أ - المراكز المتوسطة للمهن الميكانيكية وبها المهن التالية :  
تبريد وتكييف - لف مرحكات - جرارات زراعية - حاسب آلي -  
سمكرة - وطلاء سيارات - سباكة معادن - الكترونات - كهرباء  
عامة - نجارة - ميكانيكا سيارات - كهرباء سيارات - ميكانيكا عامة  
- حدادة ولحام - مهن بناء.

ب - المراكز المتوسطة للمهن الكهربائية وبها المهن التالية :  
إنتاج وتوليد الطاقة - نقل وتوزيع الطاقة - تحلية مياه - ميكانيكا  
عامة.

ج - المراكز المتوسطة للمهن الهندسية والإنشاءات العامة وبها  
المهن التالية :  
أشغال رسم هندسي - إدارة هندسية - إدارة تنفيذ مشاريع.

د - المراكز المتوسطة للمهن الإدارية والمالية وبها المهن التالية:  
الإدارة - المحاسبة.

هـ - المراكز المتوسطة للمهن البريدية وبها المهن التالية :  
محاسبة بريدية - مقسمات - كوابل.

#### 4 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز التدريبية المتوسطة شهادة التدريب المتوسط في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين مواصلة تدريبهم بالمراكز التدريبية المتقدمة وفقا للضوابط واللوائح التي تحكم الإلتحاق بالتدريب المتقدم.

#### 5 - إحصائية العام التدريبي 1991/1992م:

بلغ عدد المراكز المتوسطة 114 مركزا، في حين بلغ عدد المتدربين 45096 متدربا.

### III - مرحلة التدريب المتقدم:

#### 1 - أهداف مرحلة التدريب المتقدم :

- أ - تلبية إحتياجات المجتمع من العناصر الوطنية المؤهلة مهنيا.
- ب - توفير أسس في المهارات والمعارف الفنية العملية التي تمكن خريجها من مزاولة المهن كمدربين بمرحلة التدريب المتوسط.
- ج - توفير فرص تدريبية متقدمة لخريجي المراكز التدريبية المتوسطة الراغبين والمستهدف زيادة تدريبهم.
- د - الرفع من كفاءة من سبق تأهيلهم وذلك من خلال إقامة دورات متخصصة.

#### 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة التدريب بمرحلة التدريب المتقدم ثلاث سنوات 6 فصول تدريبية.



- ب - الحاصلون على شهادة اتمام المرحلة الثانوية القسم العلمي.
- ج - المتفوقون من خريجي مراكز التدريب المتوسط.
- د - الحاصلون على مستوى تعليمي أعلى ممن يرغبون في الالتحاق بهذه المراكز.

### 3 - التخصصات والمهن:

تقسم مراكز التدريب المتقدم إلى تخصصات كالتالي :

- أ - المراكز المتقدمة للمهن الإدارية والمالية.
- ب - المراكز المتقدمة للمهن الكهربائية.
- ج - المراكز المتقدمة للمهن الميكانيكية.
- د - المراكز المتقدمة لمهن الحاسب الآلي.
- هـ - المراكز المتقدمة لإعداد المدربين وبها المهن الموجودة بالمراكز التدريبية والمتوسطة المهن الكهربائية - المهن الميكانيكية - المهن الهندسية والإنشاءات العامة.
- و - المراكز المتقدمة للمهن الشاملة وتشمل مجموعة من المراكز المتقدمة في إطار مركز شامل المهن الميكانيكية - المهن الكهربائية - إعداد المدربين الإدارية و المالية الحاسب الآلي.

### 4 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز المتقدمة شهادة التدريب المتقدم في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين مواصلة دراستهم بإحدى الكليات الجامعية في تخصصهم المناظر بعد إجراء معادلة المواد التي تم دراستها بالمركز.

## 5 - إحصائية العام التدريبي 1991/1992م:

خلال فصل الربيع 1991/1992م بلغ عدد المراكز التدريبية المتقدمة 13 في حين بلغ عدد المتدربين بها 3284 متدربا.

## IV - برامج تدريب المرأة:

تتولى مراكز تدريب المرأة إعداد المرأة مهنيا من خلال تدريبها على المهن والحرف التي تتناسب مع طبيعتها وقدراتها بما يحقق خلق المرأة الواعية والقادرة على العطاء بصورة إيجابية وفعالة والمساهمة في زيادة القدرة الإنتاجية.

### 1 - أهداف تدريب المرأة :

أ - تدريب فئات المواطنات اللاتي يسعين إلى تحصيل كفاءات مهنية لشغل الوظائف المناسبة وتحقيق الإكتفاء الذاتي من العناصر النسائية.

ب - تطوير القوى النسائية واقحامها في إقامة الشركات المنتجة.

ج - المساهمة في تحقيق الإكتفاء الذاتي عن طريق تكوين الأسر المنتجة.

## 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة التدريب بمراكز تدريب المرأة سنة تدريبية كاملة.
- ب - إجادة القراءة والكتابة.
- ج - القدرة على استيعاب البرنامج التدريبي.
- د - أن تكون من مواطنات الجماهيرية العظمى.
- هـ - ألا تكون ملتحقة بمراحل التعليم المختلفة.
- و - ألا يقل عمر المتدربة عن 14 سنة عند بداية الدورة.
- ي - موافقة ولي الأمر.

## 3 - التخصصات والمهن:

يتم التدريب بمراكز تدريب المرأة على المهن والتخصصات التالية:

حياكة وتطريز نوعية صحية - توعية اجتماعية - خياطة وتفصيل.

ويتم ان استحداث مهن جديدة لمراكز تدريب المرأة مثل أعمال الخيزران - الحلاقة - الكوافير والتجميل.

## 4 - إحصائية العام التدريبي 1990/1991م:

بلغ عدد مراكز تدريب المرأة 155 مركزا وبلغ عدد المتدربات بها 4972 متدربة.

## V - برنامج التدريب أثناء العمل:

التدريب أثناء العمل هو إعداد وتأهيل الأفراد فنيا ومهنيا وإداريا وإكسابهم مهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية في مختلف الوحدات، ويتم التدريب بالوحدات الإنتاجية في مصانع ومشاريع وورش وتشاركيات سواء كانت مملوكة للأفراد أو الشركات الوطنية والأجنبية التي تمارس نشاطها داخل الجماهيرية العظمى.

### 1 - أهداف التدريب أثناء العمل:

- أ - المساهمة في مواجهة الإحتياجات الفنية وذلك بتدريب وتوفير الملاكات الفنية للمشاركة في البناء الإقتصادي.
- ب - تطوير القوى العاملة لمواكبة التطور الفني في جميع المجالات لزيادة القدرة الإنتاجية.
- ج - تدريب فئات المواطنين التي تسعى إلى تحصيل كفاءات ومهارات مهنية لشغل الوظائف المناسبة لقدراتها وكفاءاتها وإعدادها فنيا لاحتلالها محل العناصر الأجنبية.

### 2 - مدة التدريب وشروط القبول:

- أ - مدة التدريب اثنا عشر شهرا ويعتبر الشهر الأول من كل دورة تدريبية بمثابة فترة إختبار للتأكد من صلاحية المتدرب للمهنة أو الحرفة المتدرب عليها.
- ب - أن يكون من مواطني الجماهيرية العظمى.
- ج - أن يكون ملما بالقراءة والكتابة وأن تتوفر فيه الشروط اللازمة للتدريب على المهنة.
- د - ألا يقل عمره عن خمسة عشر سنة وألا يزيد عن أربعين سنة.



### 3 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريجو برامج التدريب أثناء العمل شهادة مهنية في مجال تخصصه تؤهله للحصول على فرصة عمل بإحدى المواقع الإنتاجية الخدمية وفقا لتخصصه.

### 4 - إحصائية العام 1991/1992م :

بلغ عدد المنخرطين ببرامج التدريب أثناء العمل 3834 متدربا.



# الخلاصة





## الخلاصة

- إن المصالح المغاربية المكلفة بالتكوين المهني اكتسبت تجربة هامة في الممارسة والاحتكاك مع دول العالم، منها الدول المتقدمة والدول النامية.

ونظرا لهذه التجربة تقوم الدول المغاربية ان باتخاذ العديد من الإجراءات من شأنها الإستعمال الأمثل والعقلاني لقدرات التكوين فضلا عن التكفل بإنجاز مشاريع مكلفة. وبالتالي يتم استغلال كل الإمكانيات المتوفرة لتوسيع قدرات التكوين الموجودة تجنباً لإجهاض الميزانيات الوطنية، كما تتولى المصالح المعنية أيضا البحث واستغلال أنماط تكوين أخرى غير تلك الأنماط التي تعرف عادة على مستوى المؤسسات وهذه الأنماط الجديدة هي :

- التمهين (التلمذة الصناعية).
- التكوين المتناوب.
- التكوين بالمراسلة (عن بعد).
- التكوين المسائي.
- التكوين المتنقل.
- التكوين في القطاع الخاص.

كما تقوم أيضا بالبحث عن القاعات المتوفرة على مستوى المجموعات المحلية، قصد استغلالها كاملة أو في أوقات محدودة (مثل المراكز الثقافية - دور الشباب إلخ...).

يتطلع التكوين المهني المغربي اليوم إلى التفتح على عالم الشغل والإنتاج، حيث يتم إشتراك الشركات العمومية والخاصة في إعداد برامج التكوين المهني وإعداد الإطارات المكونة، ومناهج التكوين.

أما التطور التكنولوجي السريع فيتطلب ضرورة مواكبته تطور شعب التكوين، مع التحسين المستمر لمستوى المكونين والمشرفين على التكوين، بغية تحسين المردودية في التسيير البيداغوجي والإداري. مع العلم أن صعوبة إدماج الشباب نظرا لقلّة عروض التشغيل يتطلب من الدول المغربية الإجتهد في سياسة تطابق التكوين مع التشغيل.

لذلك واستدراكا منها بهذا النقص تقوم الدول المغربية، كل واحدة حسب إمكانياتها البشرية والمادية، بتخصيص إعتمادات مالية لإنشاء تعاونيات الشباب الخريجين من المؤسسات التكوينية في مختلف الاختصاصات بالتعاون مع البنوك الوطنية التي تمنح القروض لهؤلاء الشباب.

أما الأساليب الأخرى للإدماج المهني للشباب في الحياة العملية تساهم فيها بالدرجة الأولى طرق مثل التمهين والتلمذة الصناعية والتكوين المتناوب، بحيث يتم تكوين الشاب مباشرة في موقع العمل (On the Job Training). ومعلوم أن التكوين في موقع الإنتاج يسهل توظيف المعني بالأمر في نهاية التكوين.

وفي هذا الإطار تساهم الدول المغربية بإصدار العديد من القوانين والنصوص التطبيقية لتعويض أرباب العمل والشركات الوطنية، منها تخفيض الضرائب أو التكفل بشبه أجر للشباب المندمج ولفترة محددة، التي تسمح لصاحب العمل بمواصلة دفع الأجرة فيما بعد إذا أقتنع بكفاءته وإخلاصه في العمل.

كما تجتهد دول المغرب العربي في التعاون ما بينها في مجال التكوين المهني منذ سنة 1990. حيث تتطور علاقاتها في هذا المجال الإستراتيجي باستمرار، لاسيما في تبادل البرامج والمناهج والتجارب، ودورات تأهيل المكونين وحتى الطلبة وتشكيل لجان لدراسة مواضيع مشتركة وإقامة معارض وندوات وتوحيد المصطلحات في اللغة العربية.

وستواصل هذه المجهودات باتجاه إنشاء معاهدة صحيحة مشتركة لتكوين المكونين والبحث البيداغوجي، ولتخطيط التكوين المهني المغربي مستقبلا.



**بعض الإحصائيات  
لقطاعات التكنولوجيا  
والتدريب المهني  
يكدول إتحاد المغرب  
العربي  
(لغاية سنة 1992 )**



# جمهورية موريتانيا الإسلامية

عدد المراكز      عدد المتدربين

التمهين	100	
وزارة التنمية الريفية	01	36
وزارة المياه والطاقة	01	28
وزارة التهذيب الوطني	05	975
وزارة الوظيف العمومي والشغل والشباب والرياضة	06	670
وزارة الصيد والإقتصاد البحري	01	100
وزارة الصحة والشؤون الإجتماعية	01	80

# المملكة المغربية

عدد مراكز والمؤسسات	عدد مناصب التكوين	المندوبية السامية لقدماء المقاومين:
32	1215	
01	76	وزارة الشؤون الإدارية
148	10 000	وزارة الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية
95	7 000	وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي
01	156	وزارة التجارة والصناعة
02	315	وزارة الطاقة والمعادن
23	2 700	وزارة الداخلية والإعلام

عدد مراكز والمؤسسات	عدد مناصب التكوين	
01	150	وزارة العدل
05	730	وزارة الصيد البحري، والملاحة التجارية
126	9860	وزارة الشبيبة والرياضية
14	1 780	وزارة الصحة العمومية
11	2 270	وزارة السياحة
04	490	وزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر
03	580	وزارة النقل
175	41 553	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

1) وزارة التكوين المهني عدد المؤسسات مناصب التكوين

89 470	327	التكوين في مراكز التكوين المهني
11 900	38	التكوين بالمعاهد
81 266		التمهين
42 000		التكوين بالمراسلة (عن بعد) (مركز وطني)
5 000		التكوين المسائي

## (2) التكوين المهني بالقطاعات الأخرى :

8 0	5	وزارة الفلاحة
4 150	21	الري والغابات
1 850	05	الأشغال العمومية
3 280	06	البناء
6 500	06	الصناعات الثقيلة والخفيفة
4 045	06	الطاقة والمناجم
1 480	06	السياحة
920	02	التجارة
750	01	وزارة المالية
1 160	07	وزارة البريد والمواصلات
1 150	04	وزارة النقل
10 435	36	وزارة الصحة العمومية
13 373	87	شركات وطنية تحتوي على مؤسسات تكوينية



# الجمهورية التونسية

عدد المؤسسات	عدد مناصب التكوين	
الديوان التونسي للتكوين المهني والتشغيل	70 مركز	7 375
وزارة الصحة العمومية	20 مدرسة	4 243
وزارة الفلاحة	20 مركز	1 500
المحافظة العامة للصيد البحري	11 مركز	- 750
مراكز الفتاة الريفية (وزارة التكوين)	12 مركز	572
الديوان الوطني التونسي للسياحة	05 مراكز	1 640
الديوان الوطني للحرف التقليدية	08 مراكز	295
مشروع التنمية الجهوية	220 مركز	9 025
الإتحاد الوطني للمرأة التونسية	116 مركز	4 317
التكوين في القطاع الخاص	24 مركز	15 000

- إضافة إلى مناصب التكوين المستقرة المتوفرة بالمؤسسات  
التكوينية، تنظم دورات أخرى للتمهدة الصناعية، بالتناوب، والتكوين  
المستمر للعمال في الشركات المنتجة :

التلمذة الصناعية	21 000 متدرب
تحسين المستوى في الفلاحة (يوم/متدرب/ سنة)	10 000 متدرب
التكوين المستمر في الفلاحة (للعمال)	5 000 متدرب
التكوين المستمر العالي للعمال (في الصناعة والتجارة)	1 520 متدرب
التكوين في الشركات الإنتاجية (حسب احتياجاتها)	28 000 متدرب

# الجمهورية العربية الليبية الشعبية الإشتراكية العظمى

أمانة اللجنة الشعبية العامة للتدريب والتكوين المهني		
عدد المتدربين	عدد المراكز	
<hr/>		
- مراكز التكوين الأساسي		
18 677	105	
<hr/>		
- مراكز التكوين المتوسط		
45 096	114	
<hr/>		
- مراكز التدريب المتقدم		
3 284	13	
<hr/>		
- مراكز تدريب المرأة		
4 972	15	
<hr/>		
- برامج التدريب أثناء العمل		
3 834		
<hr/>		



محضر الإجماع الرابع للوزراء  
المغاربيين المكلفين بالتكوين  
والتشغيل والشؤون الاجتماعية  
والحالية المغاربية السـدي  
أعتمد الخطة المغربية  
للتعاون في مجال التكوين  
والتدريب المهني



**معرض الاجتماع الرابع للمجلس الوزاري  
القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون  
الاجتماعية  
والجالية المغاربية**

**تونس 20 من الشهر الحادي عشر 1991**

في إطار اجتماعات اللجان الوزارية المتخصصة والمجالس القطاعية لدول اتحاد المغرب العربي، انعقد بتونس الاجتماع الرابع للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغاربية في الفترة من 18 إلى 20-11-1991.

وبعد أن استعرض المجلس نتائج اجتماعات فرق العمل المنبثقة عن الاجتماع الثالث للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغاربية المنعقد بطرابلس في 30 من الشهر السادس 1991،

وبعد تقييم حصيلة المنجزات والبرامج والنشاطات المتفق عليها من قبل المجلس في دوراته السابقة وبعد دراسة ما تم التوصل إليه خلال اجتماع لجنة الموارد البشرية في دورتها الثالثة والرابعة يوصي المجلس بما يلي :

## أ - إنجاز الهياكل والمشاريع المعتمدة :

الإسراع بوضع برنامج زمني لتنفيذ وإنجاز المشاريع والهياكل والبرامج والناشطات المعتمدة وذلك إنطلاقاً من أهميتها وإنعكاساتها الإيجابية على المواطن المغربي بما يتماشى وطموحاته وتطلعاته.

## II - في مجال التكوين والتدريب المهني:

أ - اعتماد نتائج أشغال فريق العمل المجتمع بالرباط بتاريخ 29-30 من الشهر العاشر 1991 بناءً على محضر لجنة المتابعة والأمانة العامة المنعقدة بالرباط يومي 15-16 من الشهر الثامن 1991 وإقرار الوثيقة المقدمة بوصفها خطة عمل مغربية في مجال التكوين والتدريب المهني والمرفقة بهذا المحضر بدلاً من التسمية الأولى "مشروع اتفاقية مغربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني".

ب - إقرار برنامج استعجالي يتضمن المشاريع التالية بناءً على هذه الخطة :

1) تنظيم دورات تدريبية لا تقل مدتها عن 4 أشهر لرفع كفاءة المدربين والمكونين تربوياً وتقنياً بكل دولة من دول إتحاد المغرب العربي يتم فيها قبول 5 مدربين من كل دولة.

وتهدف هذه الدورات بالإضافة إلى رفع المهارة، الإستفادة من تجارب دول الإتحاد في مجال التكوين والتدريب المهني وتحمل الدولة المضيفة للدورة الإقامة حسب الإمكانيات المتاحة وتحمل الدول

المشاركة مصاريف النقل للمدربين والمكونين، على أن تبدأ هذه الدورات خلال النصف الأول من عام 1992 وتتولى الجماهيرية العظمى التنسيق في هذا الموضوع.

(2) التأكيد على إقامة المعرض المغاربي للتكوين والتدريب المهني بالجماهيرية خلال الشهر الخامس من سنة 1992 على أن يعقد فريق عمل لهذا الغرض إجتماعه خلال الشهر الأول من نفس السنة في الجماهيرية للتحضير لهذا المعرض.

(3) إقامة الندوة المغاربية الأولى حول التكوين والتدريب المهني بالجزائر خلال الشهر السادس من سنة 1992. يتولى الجانب الجزائري اقتراح محاور الندوة بالتشاور مع بقية الدول الأعضاء.

(4) التأكيد على ضرورة توأمة 5 مؤسسات مغربية للتكوين والتدريب المهني في مجال الكهرباء من المستوى المتقدم على أن تتولى كل دولة من دول إتحاد المغرب العربي موافاة الجماهيرية العظمى باسم المؤسسة المراد توأمتها ويعهد إلى فريق العمل الذي سيجتمع بالجماهيرية للتحضير للمعرض المغاربي للتكوين والتدريب المهني إعداد مشروع التوأمة.

(5) إعداد خريطة مغربية للتكوين والتدريب المهني، وفقا لاستمارة يعدها الجانب المغربي ويقدمها لبقية الأعضاء قبل منتصف الشهر الثاني عشر من سنة 1991 وفي هذا الصدد يتولى الجانب المغربي إعداد المشروع بناءا على المعلومات التي سترسلها الدول الأعضاء على ضوء الإستمارة قبل نهاية الشهر الثاني من سنة 1992 ويعرض مشروع الخريطة المغاربية للتكوين والتدريب المهني على

المجلس الوزاري للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية  
المغربية في دورته المقبلة.

كما أطلع المجلس على المجهودات التي تقوم بها الجمعية  
المغربية للتكوين والتدريب المهني ويوصي بدعمها.

### III - في مجال العمل والتشغيل:

(أ) ريثما يتم إنجاز مشروع إنشاء المركز المغربي للتشغيل تم الإتفاق  
على إعداد خطة عمل تركز بالخصوص على المحاور التالية:

1 - تبادل مستمر ومتواصل للمعلومات والتجارب بهدف تعزيز  
التعرف المشترك على تطور أوضاع التشغيل ودعم الإجراءات  
المعتمدة في هذا المجال.

2 - تنظيم فترات تدريبية مشتركة لرفع المهارات وإعادة  
التأهيل لفائدة العاملين في مصالح التشغيل.

3 - تنظيم ملتقيات مغربية حول سياسات. النهوض بالتشغيل  
عامة وحول موضوع إعداد برامج لإدماج الشباب في الحياة المهنية  
بصفة خاصة.

4 - مشاركة ممثلين من بلدان أعضاء الاتحاد المغربي في  
الملتقيات التي تنظمها إحدى هذه البلدان حول موضوع التشغيل.

5 - التعاون الفني المباشر بين المصالح المعنية المكلفة بالتشغيل  
في البلدان الأعضاء. ويتولى فريق عمل مغربي إنجاز هذه الخطة  
على أن يجتمع بالمملكة المغربية خلال الشهر الخامس من سنة 1992.

(ب) سجل المجلس إرتياحه للترتيبات المتخذة لعقد الندوة المغربية  
الأولى حول التشغيل ما بين 4 و6 من شهر 1991/12 بالمملكة



المغربية ولتشكيل اللجنة التي عهد إليها بوضع نظام مغاربي لتبادل المعلومات والخبرات في مجال التشغيل على هامش الندوة السالفة الذكر.

ج) تنظيم الندوة المغربية الثانية حول سياسات التشغيل بتونس خلال الشهر الثاني عشر من سنة 1992 ويتولى الجانب التونسي إقتراح موضوع الندوة بالتشاور مع بقية الدول الأعضاء.

د) التأكيد على استمرار فريق العمل المكلف بتوحيد تشريعات العمل في اجتماعاته. ويجتمع هذا الفريق بالجزائر كما كان مقررا في موعد يحدده الجانب الجزائري قبل انعقاد الدورة المقبلة للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغربية، على أن يقدم هذا الفريق نتائج أعماله في اجتماع المجلس القادم.

#### IV - في مجال الشؤون الاجتماعية:

##### 1 - الضمان الاجتماعي:

يسجل المجلس إرتيابه لما توصل إليه فريق العمل المكلف بمسائل الضمان الاجتماعي ويؤكد على مواصلة أعماله طبقا لما تم الإتفاق عليه خلال الاجتماع الخامس المنعقد بنواكشوط أيام 11، 12 و13 من الشهر الحادي عشر من سنة 1991 وذلك للإنعقاد بطرابلس في الفترة من 13 إلى 16 من الشهر الأول من سنة 1992.



## 2 - متابعة توصيات الأيام المغاربية للإحتياط الإجتماعي:

يؤكد المجلس على أن يجتمع فريق العمل المكلف بمتابعة التوصيات الصادرة عن الأيام المغاربية للإحتياط الإجتماعي خلال النصف الأول من الشهر الرابع من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

## 3 - إعداد مشروع ميثاق إجتماعي مغاربي شامل :

يؤكد المجلس على إجتماع الفريق المكلف بإعداد مشروع ميثاق إجتماعي مغاربي شامل خلال النصف الثاني من الشهر الرابع من سنة 1992 بالجزائر.

## 4 - دراسة تجارب دول الإتحاد في مجال العمل الإجتماعي التطوعي :

يؤكد المجلس على أن يجتمع الفريق المكلف بدراسة تجارب دول الإتحاد في مجال العمل الإجتماعي التطوعي خلال النصف الأول من الشهر الرابع من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

## 5 - الهيكل المغاربي الخاص بشؤون المعاقين :

يقرر المجلس أن يجتمع الفريق المكلف بوضع مشروع هيكل مغاربي لرعاية المعاقين بالجمهورية العظمى خلال النصف الأول من الشهر الثاني من سنة 1992.

## V - الجالية المغربية:

### 1 - إحدات فريق عمل للمتابعة والتنسيق:

في انتظار إستحداث اللجنة المغربية الإستشارية الدائمة لشؤون الجالية تم الإتفاق على بعث فريق عمل للمتابعة والتنسيق والإعلام ودعم التشاور فيما يتعلق بالإجراءات التي تتخذها بلدان الإقامة وكل المستجدات التي تخص ظروف عمل وإقامة وأمن الجالية المغربية بأوروبا.

### 2 - دراسة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع أوروبا في مجال اليد العاملة والضمان الإجتماعي :

يؤكد المجلس على أن يجتمع الفريق المكلف بدراسة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع أوروبا في مجالي اليد العاملة والضمان الإجتماعي لمواصلة أعماله خلال النصف الأول من الشهر الثاني من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

### 3 - تنظيم ندوة مغربية سنوية لدراسة أوضاع الجالية :

أطلع المجلس على التقرير العام للندوة المغربية السنوية الأولى لدراسة أوضاع الجالية المنعقدة بتونس يومي 6 و7 من الشهر الثامن من سنة 1991 وأبدى أرتياحه للتوصيات القيمة الصادرة عن هذه الندوة وأكد على ضرورة تنفيذها.

أقر تنظيم الندوة المغاربية السنوية الثانية بالجزائر خلال الشهر الثامن من سنة 1992 على أن تجتمع لجنة تحضيرية بالجزائر خلال الشهر الخامس من سنة 1992 لإعداد هذه الندوة.

#### 4 - الندوة المغاربية الأوروبية ببيروكسال حول أوضاع الجالية المغاربية :

إستعرض المجلس ما تم التوصل إليه من نتائج لتنظيم هذه الندوة وكلف الجانب التونسي بمواصلة الإعداد لها بالتنسيق مع الجهات المغاربية والأوروبية.

#### 5 - متابعة أوضاع الجالية المغاربية بأروبا :

إستعرض المجلس التقرير الصادر عن اجتماع الوزراء المغاربين المكلفين بشؤون الجالية المنعقد بالرباط يومي 9 و 10 من الشهر العاشر 1991 كما أطلع المجلس على البيان الصادر عن إجتماع وزراء خارجية بلدان غرب البحر الأبيض المتوسط، ما يعبر عنه بالحوار (5+5) الملتئم بالجزائر يومي 26 و 27 من الشهر العاشر 1991 وخاصة الفقرة المتعلقة بمسائل الهجرة وشؤون الجاليات.

ويؤكد المجلس على ضرورة تنفيذ التوصيات والمقترحات العملية الصادرة عن أعمال هذين الإجتماعين مجددا تمسكه ب :

- المحافظة على الحقوق المكتسبة للجالية والعمل على تدعيمها وتطويرها.

- تطبيق مبدأ المساواة في جميع الحقوق بين المهاجرين المغاربين ومواطني بلدان المجموعة الأوروبية.

- العمل على جعل الهجرة عامل تنمية وتعاون مشترك وإثراء للبعد الثقافي والحضاري بين البلدان المغاربية والأوروبية.

هذا وتم الإتفاق من ناحية أخرى على أن تشارك بلدان الإتحاد في الندوة المغاربية الأوروبية حول حقوق الإنسان المغاربي المهاجر بأوروبا التي ستحتضنها تونس يومي 10 و 11 من الشهر الثاني عشر من سنة 1991.

اتحاد المغرب العربي  
لجنة الموارد البشرية

المجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل

فريق العمل المغربي

**خطة عمل مغربية للتعاون  
في ميدان التكوين والتدريب المهني**

الرباط في 20 و 21 ربيع الثاني 1412  
الموافق لـ 29 و 30 أكتوبر 1991





## خطة عمل مغربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني

\* \* \*

إن المجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغربية المنعقد بتونس في دورته الرابعة خلال الفترة من 18 إلى 20 من شهر 11 من سنة 1991. تجسيدا لمعاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي الموقعة بمدينة مراكش في عاشر رجب 1409، موافق 17 فبراير (2) 1989م.

وبناء على محاضر لجنة الموارد البشرية والمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية والجالية المغربية. وتنفيذا لما ورد بمحضر الدورة السابعة عشر للجنة المتابعة والأمانة العامة المنعقدة بالرباط يومي 15 و 16 من شهر 8 من سنة 1991.

وتدعيما للتعاون القائم بين أقطار المغرب العربي في ميدان التكوين والتدريب المهني، وتطويره وتنميته على أسس متينة. أقر خطة العمل المغربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني التي أعدها فريق العمل المغربي الذي اجتمع بالرباط خلال الفترة من 29 إلى 30 من شهر 10 من سنة 1991.

## أهداف ومبادئ التعاون

### أولاً:

تعمل دول الاتحاد على إقامة تعاون متين بينها في ميدان التكوين والتدريب المهني لدعم وتقوية وتطوير مجهودات كل قطر في هذا الميدان بهدف خلق نظام مغاربي للتكوين والتدريب المهني موحد ومتكامل مبني على :

- الرفع من مستوى التكوين لمواكبة التطور التقني وتلبية حاجيات الإقتصاد

- المساهمة في إدماج الشباب خريجي التكوين والتدريب المهني في الحياة العملية

- تنويع وتوفير فرص التكوين والتدريب المهني

- تنمية التكوين المستمر بمراكز التكوين وفي مواقع العمل

- توحيد المصطلحات التقنية والتربوية المستعملة في مجال

التكوين والتدريب المهني.

### ثانياً:

يشمل التعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني الذي يدخل في نطاق هذه الخطة ما يلي :

1- حصر وتوفير المعلومات حول الإمكانيات التكوينية

والتدريبية الموجودة بهدف وضع خريطة مغربية للتكوين والتدريب والاستعمال الأمثل للطاقات المتوفرة في هذا المجال بدول الاتحاد.

2- إنشاء هياكل ومؤسسات مغربية لتلبية احتياجات دول

الاتحاد في مجال البحث والتخطيط والتكوين.

- 3- تشجيع ربط الصلات ودعمها بين المؤسسات التكوينية والتدريبية خصوصا عن طريق توأمة المؤسسات المتشابهة التكوين.
- 4- تنظيم تظاهرات مشتركة لإنعاش التكوين والتدريب المهني (معارض، ندوات، ملتقيات، أيام دراسية... إلخ).
- 5- تطوير وتبادل الخبرات في مجالات تخطيط وإعداد البرامج والمناهج والوسائل التربوية... إلخ، والقيام بأعمال مشتركة في ميدان التقنيات التكوينية.
- 6- العمل على إشراك الأطراف المهنية في ضبط مواصفات التكوين بما يتلاءم ومتطلبات الإنتاج.
- 7- تبادل المتدربين والزيارات بين المسؤولين، وكذا تكوين وتبادل الأطر المتخصصة العاملة في هذا القطاع (مكونين، خبراء... إلخ).
- 8- وضع برنامج مشترك في مجال التعريب ونقل المعلومات التقنية من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- 9- وضع منهجية مغاربية لمعادلة شهادات التخرج من مؤسسات التكوين والتدريب المهني بدول الاتحاد.
- 10- وضع برامج متكاملة في مجال التكوين المستمر بهدف رفع الكفاءة المهنية للمدربين في أقطار الاتحاد.
- 11- البحث المشترك عن الوسائل الضرورية لتمويل المشاريع المغاربية للتكوين والتدريب المهني.
- 12- وضع الخطط اللازمة لدعم الشباب خريجي التكوين والتدريب المهني الراغبين في إقامة مشاريع لحاسبهم الخاص.
- 13- دراسة الطرق العملية لتوحيد استيراد المعدات والتجهيزات والمستلزمات التدريبية.

## كيفية التطبيق

ثالثا :

تسهيلا لتطبيق هذه الخطة، تشكل لجنة مشتركة للتنسيق والمتابعة، تتخذ مقرها بمقر الأمانة العامة لاتحاد المغرب العربي ويكون من مهامها :

- وضع برامج تنفيذية سنوية ؛
- تحديد طرق ووسائل إنجاز البرامج المتفق عليها ؛
- تتبع وتقييم البرامج المتفق على إنجازها ومعالجة الصعوبات التي قد تعترض تنفيذها.

رابعا :

تجتمع اللجنة بمقرها على الأقل مرتين في السنة وكلما اقتضت الحاجة ذلك.

يعهد إلى كل قطر تعيين ممثل في هذه اللجنة من بين المسؤولين في ميدان التكوين والتدريب المهني.

ويمكن للجنة دعوة خبراء من الدول الأعضاء للمشاركة في أشغالها.









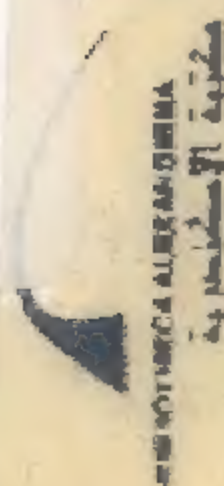
مطبعة النخلة  
1 شارع باردي  
بوزريعة - الجزائر





stx.  
110  
97  
869  
3

Bibliotheca Alexandrina



0220461